



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA

FACULTA DE CIENCIAS SOCIALES

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA

- ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
PROVINCIAL Y MUNICIPAL -

TRABAJO FINAL
PROYECTO DE IMPLEMENTACIÓN

Asistentes Odontológicos de Calidad.

**Formación Competente, Científica y Técnica para su Incorporación al
Equipo Odontológico de Salud**

Directora: Mgster. Viviana Pasquale

Autor: Sergio Agustín Zamar

Córdoba, Junio 2023

ÍNDICE

- RESUMEN:	03
- DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO:	
• ANTECEDENTES:	04
• ECOSISTEMA INSTITUCIONAL:	09
• DIAGNÓSTICO:	14
• JUSTIFICACIÓN:	23
• TEORÍA DEL CAMBIO:	36
• OBJETIVOS:	37
• BENEFICIARIOS:	37
• ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN:	38
• LOCALIZACIÓN:	52
• ANÁLISIS DE LOS RIESGOS DEL PROYECTO:	52
• MARCO DE PLANIFICACIÓN:	59
- BIBLIOGRAFÍA:	68

RESUMEN

INTRODUCCIÓN: En Córdoba se encuentran ejerciendo la odontología alrededor de 10.000 profesionales matriculados. La gran mayoría de ellos lo hacen desde el ejercicio liberal. Esto cobra relevancia cuando se advierte que, para realizar un trabajo de calidad, es indispensable trabajar en equipo. Estos están conformados por el odontólogo, protesistas, asistentes dental y personal administrativo. Cada uno cumple diferentes funciones y roles en el consultorio de acuerdo a sus competencias. Por la pertinencia de este proyecto, destacamos la inclusión del asistente dental en las prestaciones con el odontólogo, colaborando directa, constante y eficazmente. El desarrollo y formación de estos es indispensable para la salud del paciente. En contraposición trae numerosas pérdidas relacionadas con la salud, el tiempo, materiales e insumos costosos, ruptura de la bioseguridad, multiplicación de enfermedades, pérdidas de clientes, honorarios, etc. **PROBLEMÁTICA:** ofrecer una formación científica y técnica adecuada del asistente dental, que cumpla con las expectativas y normas necesarias para la formación de auxiliares competentes y capaces en su área de intervención, ya que hoy se encuentra ausente. La misma se vincula con los objetivos de desarrollo sustentable de la agenda 2030 de las Naciones Unidas (ODS IV), la cual garantiza una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover, oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. También se vincula con la ley del régimen del personal que integra el equipo de salud humana en Córdoba y los nuevos escalafones los cuales reconoce y exigen que la formación profesional parta del ministerio de educación. **OBJETIVOS:** Proponer mejoras en la formación académica de los asistentes dentales, en la provincia de Córdoba a partir de las normativas recomendadas por la Dirección General de Educación Técnica y Formación Profesional, considerando a estos auxiliares como valioso capital humano en los equipos odontológicos de salud. **INTERVENCIÓN:** Consiste en el fortalecimiento académico entendiendo a la educación como un derecho, impulsando mejoras en la formación académica formal de los asistentes dentales que abarque a la totalidad del sistema estomatognático a partir del trabajo curricular, el fortalecimiento de la formación y la regulación estatal. Variables como el desempeño académico, infraestructura, recursos corrientes como capitales y diferentes insumos técnicos específicos deberán ser tenidos en cuenta en las formaciones mencionadas. La misión de la Dirección General de Educación Técnica y Formación Profesional es “organizar, consolidar y actualizar la modalidad técnica y formación profesional renovando los lazos entre el sistema educativo y el sector socio productivo” y para alcanzar las metas tiene el apoyo, guía y orientación del Instituto Nacional de Educación Técnica (INET) además de equipos técnicos especializados, recursos económicos específicos, equipamiento técnico y docentes. El estado, a través de sus políticas pública, es necesario que arbitre los medios para generar las formaciones necesarias con un claro marco académico que permita adquirir las competencias determinantes que generen un auxiliar de calidad, siendo desde este lugar el ideal e indicado en donde resolver la problemática mencionada. Aportar alternativas de solución significa disminuir y estrechar la precarización académica y laboral, disminuir la exposición a juicios, infecciones cruzadas sin mencionar las mejoras en la calidad de la atención y los índices odontológicos beneficiándose directamente los estudiantes, el equipo odontológico de salud, los pacientes y la comunidad en general. **PALABRAS CLAVES:** Odontología, Asistentes Dentales, Equipo, Salud, Formación Profesional, Competencias, Calidad, Eficiencia.

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Un hecho socio histórico reciente, que involucra directamente el campo de lo sanitario y que puso en evidencia, tanto la vacancia formativa del personal de los equipos de salud bucal como la importancia de contar con dichos equipos fue la pandemia mundial conocida como Covid-19, esta dejó en evidencia la necesidad de contar con personal auxiliar competente, especializado y capaz de colaborar efectivamente dentro del equipo odontológico de salud atendiendo a las necesidades que demanda la sociedad.

Durante la crisis sanitaria mundial de Covid-19 quedó expresamente manifiesto la necesidad de contar con un personal auxiliar competente que pudiera colaborar efectivamente dentro del equipo odontológico de salud, especialmente en aquellas áreas relacionadas a la bioseguridad y la promoción de la salud.

Si bien, la atención odontológica durante la pandemia contribuyó en resaltar la importancia del rol del asistente dental, para quienes formamos parte de la profesión sabemos que fue la industria de juicios de mala praxis y la relación con ejercicio profesional la que con anterioridad nos puso en alerta ante la formación de estos auxiliares como también en la necesidad de trabajar en equipos de calidad teniendo en cuenta los avances técnicos y las últimas tecnologías desarrolladas disponible en los consultorios odontológicos.

No obstante, se debe reconocer que sucesos sanitarios como el vivido durante los años 2020 y 2021, pueden funcionar como alertas para la profundización de políticas sociales o de nuevas formas de intervención en las mismas. En este sentido, en el año 2020, desde el Ministerio de Salud de la Nación en conjunto con la Confederación Odontológica de la República Argentina, consensuaron un protocolo de trabajo para las prácticas odontológicas. (Ministerio de Salud de la Nación Argentina, 2020)

En el mismo se indicaron las recomendaciones necesarias para una atención (urgencias y emergencias) libre de contagios las cuales se encontraban en revisión constante abordando a la atención odontológica de manera clara y precisa brindando garantías de protección necesarias para el paciente y el equipo de salud odontológica. Algunas de ellas fueron:

- El responsable de la atención odontológica, debe asegurar la implementación de los nuevos protocolos en su consultorio y el adecuado grado de conocimientos sobre los mismos que tenga el personal bajo su responsabilidad.
- El intervalo en la atención entre pacientes deberá ser como mínimo de 1 hora, teniendo en cuenta la descontaminación de todos los ambientes, y la ventilación de los mismos antes de la realización de una nueva práctica. En el caso de realizar prácticas de urgencia con generación de aerosoles, el intervalo entre paciente y paciente deberá ser igual o mayor a 3 horas.
- Es recomendable establecer un triage en forma telefónica en el día de la visita o el día previo, para la búsqueda y atención rápida de casos sospechosos.
- Se establecieron secuencias de trabajo al momento de recibir al paciente explicitando los pasos detallados a completar antes de ingresar, organización de la sala de espera, el baño, en el consultorio y después de la atención del paciente. (Ministerio de Salud de la Nación Argentina, 2020)

Estas medidas permiten observar que, la relación directa entre el ejercicio profesional, la responsabilidad, la ética y moral como las malas praxis están íntimamente relacionadas y son variables a tener en cuenta al momento de brindar una atención odontológica de calidad.

Siguiendo esta línea de análisis, el asistente odontológico altamente formado, se configura como un colaborador valioso en el equipo de atención bucal.

En odontología, cuando hablamos de la “profesión” al momento de ejercerla, se la considera como un trabajo aprendido el cual el individuo trata de solucionar sus necesidades y de las personas a su cargo, servir a la sociedad y perfeccionarse como ser moral.

Esta implica también tener una vocación de servicio y un espíritu altruista. El profesional tiene una gran responsabilidad, debido al caudal de conocimientos, competencias adquiridas y la capacitación adquirida. Todo profesional se convierte así en un servidor de los demás, pues ha adquirido el derecho de ejercer su profesión y el deber de hacerlo siempre bien. (Lolas, 2000)

Todas las responsabilidades aplicadas a las diferentes competencias profesionales se las conoce como “Responsabilidad Profesional”, y esta se define como “la obligación que tienen los distintos profesionales, en nuestro caso los odontólogos, de reparar, reponer y resarcir los daños que hayan generado a los pacientes como consecuencias de faltas cometidas en el ejercicio de su profesión”.

Podemos encontrar otras definiciones sobre la Responsabilidad Profesional en donde se la describe como: “la obligación de los profesionales de la salud, de dar cuenta ante la sociedad y la ley por los actos que realizan durante el ejercicio de su profesión, siempre que sean contrarios a sus deberes, provoquen daño y puedan adquirir importancia jurídica, es decir, que el acto sea relevante”. (Hernando, L. M., 2022)

Es importante poder diferenciar y distinguir entre la Responsabilidad Moral y la Responsabilidad Legal. La moral está regida por la conciencia individual y acordada por el grupo social al que se pertenece (Colectiva y) de ese modo se establece la relación entre la norma moral y las actuaciones de los profesionales. EL orden moral, íntimo, construye una especie de código por el cual, el individuo aprueba sus acciones, las que él mismo debería juzgar y eventualmente responder.

La responsabilidad legal, ciertamente está regida por la ley, está vinculada con los preceptos jurídicos que establecen los códigos civiles y penales. (Hernando, L. M., 2022) La ley mencionada en estos casos corresponde a la de los Derechos del Paciente, N° 26.529/09 la cual explica detalladamente las relaciones entre el paciente y los profesionales e instituciones de salud. (Ley Nacional 26.529/09, 2009)

Es por ello que se explica que en el caso de los equipos odontológicos de salud, (artículo 29) es el profesional odontólogo el encargado de fiscalizar y controlar el cumplimiento de las indicaciones que imparta a su personal auxiliar y, asimismo, de que éstos actúen estrictamente dentro de los límites de su autorización, siendo el odontólogo solidariamente responsable del accionar del equipo odontológico de salud ya sea este por insuficiente o deficiente control de los actos ejecutados por estos y resulte como consecuencia directa o indirecta un daño para terceras personas. (Ley Nacional 17.132/67, 1977)

Como producto de los daños ocasionadas por el equipo odontológico la persona vulnerada sufre una mala praxis. A esta se la define como un ejercicio errado o una práctica sin habilidad por parte de un profesional, que puede causar daño a la salud del paciente, este acto voluntario se realiza normalmente debido a los descuidos, impericia, imprudencia, desatenciones,

negligencias, etc. que generarán un resultado negativo que repercutirá en la salud del paciente como así también perjudicará al profesional y los miembros del equipo de trabajo. (Astudillo, M.; Chinchilla, D; Sarabia, L., 2015)

Es cada vez más frecuente el número de acciones judiciales involucrando a los odontólogos y sus equipos. Probablemente este hecho se debe a un cambio de actitud de los pacientes en relación a sus derechos y exigencias como también una fomentada industria de juicios de mala praxis promovida por los responsables de litigar. (Astudillo, M.; Chinchilla, D; Sarabia, L., 2015)

Es relevante discutir las condiciones efectivas de ejercicio de los roles asignados, no solo con fines informativos, sino con el objeto de identificar los factores que afectan este ejercicio, y producir las transformaciones que sean posibles de ser producidas para mejorar la calidad y cantidad de los bienes y servicios que se destinan a la comunidad. (Bertranou, 2013)

Lo expresado nos permite reflexionar acerca de la relevancia de la conformación de equipos de trabajo, la que, según Ortiz Vásquez (2004), se asocia a una suma de esfuerzos realizados por un grupo de personas vinculados afectivamente, unidos para realizar diferentes tareas de manera solidaria, para la cual se han de organizar y adoptarán una metodología que les permita alcanzar los objetivos propuestos a los que adhieren todos los miembros. De este modo, se constituyen ideas, actitudes recíprocas y métodos para trabajar juntos. Es así que, desde una perspectiva metodológica, este tipo de trabajo facilita el desarrollo integral de sus componentes, ya que permite el desarrollo social, despierta el interés general por la vida, fomenta la autoayuda, la solidaridad, la comprensión y la adquisición de conocimientos a través del aprendizaje colectivo. (Alarcon Ortiz, Domingo; Freire Cruz, Tomas, 2012)

En relación con lo expresado, según (Yépez Guamarriga, 2016), en su investigación acerca de los roles de los diferentes auxiliares, indica que a través del trabajo colaborativo se logran prestaciones de mayor calidad, se respetan las normas de bioseguridad, se ahorra tiempo, se distribuyen las cargas y los tratamientos son más eficaces.

De acuerdo a Martínez S. et al (2014) los requisitos más valorados por parte del mercado laboral es que el egresado sea capaz de trabajar en equipo, siendo esta la segunda mayor valoración después de las habilidades técnicas.

Teniendo en cuenta el contexto mencionado anteriormente es que podemos mencionar que hubo intentos previos infructuosos que quisieron darle algún tipo de respuesta a la problemática en la formación de este preciado recurso.

Estos intentos no obtuvieron los resultados esperados debido a que fueron abordados desde una perspectiva educativa pedagógica mercantilista, obviando o desconociendo las instituciones estatales y privadas reguladoras del área lo cual dio como resultado capacitaciones aisladas y científicamente deficientes, que no lograron sostenerse en el tiempo, ni respetar las normas vigentes que les permitiera, a futuro, una certificación que habilite el control de las responsabilidades y por ende la calidad del servicio brindado.

En cuanto a las instituciones que se involucraron con anterioridad a la resolución del problema fueron instituciones tanto de gestión estatal como de gestión privada. Dentro de las primeras podemos identificar a la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional de Córdoba la cual realizó el dictado de una sola cohorte a principio de siglo que luego fue cerrada por no respetar los principios de gratuidad de los estatutos. Dentro de las segundas hubo diferentes intentos entre fundaciones odontológicas, institutos técnicos que dictaban específicamente carreras de prótesis dental e institutos técnicos no vinculados a la profesión.

En la actualidad, el autor de este proyecto coordina, en la Asociación Odontológica Córdoba (AOC), una formación profesional inicial y continua de asistentes dentales de 800 horas reloj la cual cuenta con más de 80 egresados, en los seis años que lleva implementada. La misma es reconocida y avalada por la Dirección General de Institutos Privados de Enseñanza del Ministerio de Educación de Córdoba y tiene como objetivo generar egresados que sean competentes y de calidad para así realizar un pequeño aporte que ayude resolver la gran problemática que sufren los equipos odontológicos de salud. Esta formación es pionera no solamente en la temática sino también en buscar el reconocimiento y aprobación institucional por las vías administrativas del Ministerio de Educación, tal es así que es la primera formación profesional aprobada por la Dirección General de Institutos Privados de Enseñanza desde su creación en el año 2008.

Los intentos por solucionar la problemática de una formación competente, científica y técnica para estos auxiliares aún no alcanzan los resultados sostenidos, esto se debe a la ausencia de una verdadera regulación, control y acompañamiento de los responsables estatales sobre el dictado, organización, planeamiento y regulación de las formaciones de estos asistentes.

Sin dudas, por tratarse de un quehacer que se desempeña en el marco de la salud, es función del estado garantizar la calidad de la educación que se brinda fijando los requisitos mínimos. Al respecto en Córdoba, la Dirección General de Educación Técnica y Formación Profesional tiene como misión: “organizar, consolidar y actualizar la modalidad técnica y formación profesional recuperando sus características esenciales y renovando los lazos entre el sistema educativo y el

sector socio productivo” (Aringoli, D., Gómez, L., marzo 2009. Lineamientos Básicos para Nueva Estructura de la Educación Técnica y Formación Profesional. Córdoba, Argentina.)

En relación a la organización podemos mencionar como así también recordar que en los años 1990, con la sanción de la Ley Federal de Educación (N° 24.195), las instituciones de enseñanza técnica y profesional fueron subsumidas por el Polimodal. En la práctica, esto significó la destrucción de la educación técnica y tecnológica a través de la sostenida desinversión en recursos físicos, humanos y de gestión. El traspaso de las escuelas industriales a los polimodales implicó la dilución de la formación en el nivel secundario, y la ausencia de una validez nacional de los títulos técnicos. (Ministerio de Educación, 2020)

A partir del año 2003, distintas expresiones de la sociedad civil se sumaron a la voluntad gubernamental de ese momento de avanzar en programas de recuperación de la enseñanza técnica. (Ministerio de Educación, 2020)

Para la discusión del nuevo proyecto de ley, se implementaron consultas a nivel nacional a través de encuentros federales sumándose ministerios provinciales, entidades gremiales, docentes y sectores productivos; cámaras empresarias; colegios profesionales de técnicos; gobiernos provinciales; y también directivos; docentes y estudiantes.

Al año siguiente, el Consejo Federal de Cultura y Educación (Resolución 215/04) estableció los lineamientos y estrategias para iniciar, en forma sistemática, un proceso de análisis, discusión y consenso con vistas a elaborar un proyecto de Ley de Educación Técnico Profesional.

Es así que la Honorable Cámara de Senadores de la Nación, en su Sesión Ordinaria del 7 de septiembre de 2005, aprobó el dictamen en mayoría. Al día siguiente fue promulgada la Ley N° 26.058/05 por el poder ejecutivo. (Ministerio de Educación, 2020)

Esta ley a grandes rasgos regula y ordena la enseñanza técnica de los niveles Secundario, Superior y Formación Profesional para capacitar a los y las estudiantes en competencias básicas para que se inserten en ámbitos económico-productivos o continúen estudiando. (Ley de Educación Nacional N° 26.058, 2005)

Esta ley consigna: “la Educación Técnico Profesional promueve en las personas el aprendizaje de capacidades, conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes relacionadas con desempeños profesionales y criterios de profesionalidad propios del contexto socio-productivo...”. (Ley de Educación Nacional N° 26.058, 2005)

Dentro de la misma, se incluyen instrumentos, mecanismos y herramientas para el financiamiento, ordenamiento, y fortalecimiento de la Educación Técnica Profesional (ETP) que llevaron a la creación de nuevas instituciones en todo el país, el aumento de la matrícula, y a la mejora de entornos formativos y de la calidad de trayectorias educativas.

En relación al financiamiento, la ley crea el Fondo Nacional para la ETP para asegurar las condiciones institucionales a través de la inversión en equipamiento, insumos, proyectos. El Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) es el órgano del Ministerio de Educación que administra ese fondo, en el marco de lineamientos y procedimientos del Consejo Federal de Educación (CFE), y en concertación con las jurisdicciones. (Ley Nacional 26.058, 2005)

En cuanto al ordenamiento, la ley incluye a instituciones de nivel medio y superior técnicas en áreas ocupacionales específicas, y a instituciones de formación profesional que preparan con las capacidades para el trabajo, cualquiera sea la situación educativa inicial de sus estudiantes.

Por otro lado, prevé instrumentos para garantizar el reconocimiento de estudios, certificaciones y títulos en todo el territorio nacional, y propiciar la articulación entre los distintos ámbitos y niveles de la Educación Técnico Profesional. (Ley Nacional 26.058, 2005)

Uno de los instrumentos es el Registro Federal de Instituciones de ETP, instancia de inscripción de las instituciones educativas con títulos y certificaciones de ETP, según información de las jurisdicciones. Otro es la instancia de inscripción de las instituciones educativas con títulos y certificaciones de ETP, según información de las jurisdicciones como así también la homologación de títulos y/o certificaciones profesionales en todo el país.

Asimismo, la ley establece claramente la necesidad de vincular a la educación y los sectores socio productivos a través de la regulación de la Formación Profesional y de las prácticas profesionalizantes. (Ley Nacional 26.058, 2005)

Dentro del marco de esta ley, es que la provincia de Córdoba en el año 2008 crea la Dirección de Educación Técnica y Formación Profesional dependiente del Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba. La cual tiene como misión: “organizar, consolidar y actualizar la modalidad técnica y formación profesional recuperando sus características esenciales y renovando los lazos entre el sistema educativo y el sector socio productivo” (Aringoli, D., Gómez, L, 2009).

A tal efecto, destaca la necesidad de proyectar la modalidad educativa con el marco legal vigente y las demandas socio productivas de la región, siendo fundamental la actualización, la reformulación constante en consonancia con las necesidades de los sectores vulnerables, lo que

supone asesorar y guiar al momento de confeccionar las nuevas formaciones académicas. (Aringoli, D., Gómez, L, 2009)

Para alcanzar las metas propuestas esta dirección cuenta no solo con el apoyo, guía y orientación del mencionado Instituto Nacional de Educación Técnica (INET) sino que también con equipos técnicos especializados por áreas de formación en los cuales el autor del presente proyecto forma parte como responsable del área de salud. Además, esta dirección dispone de algunos recursos específicos, de financiamiento, docentes especializados en diferentes áreas como así también de equipamientos técnicos.

Otro aliciente que no se puede dejar de destacar, es que en el mismo momento que se pone de manifiesto la problemática mencionada en este trabajo de tesis, el poder legislativo de la Provincia de Córdoba sanciona con fuerza de ley, el nuevo régimen del personal que integran los equipos de salud humana.

En esta aclara y define a este personal como a aquellas personas que prestan servicios inherentes a sus profesiones, disciplinas, tareas sanitarias integrales o realizan tareas comprendidas dentro de estos equipos sanitarios.

Además, también los ubica, para los fines escalafonarios en diferentes niveles. Los asistentes dentales pertenecen al tercer nivel, en el cual estos agentes tienen capacitaciones menores a 1600 horas cátedras y las cuales deberán ser certificadas por un organismo oficial o privado reconocido por el Ministerio de Educación de la Nación o la Provincia según corresponda, de acuerdo a la legislación vigente en referencia a formaciones profesionales de nivel superior para el desarrollo de actividades que requieran la misma. (Ley 10889/23- Poder Legislativo de la Provincia de Córdoba)

Es debido a todos estos entornos legislativos mencionados en los cuales se fundamentan la necesidad de poder contar con una formación para los asistentes dentales de calidad, que respete las normas y que alcance competencias académicas de calidad para que las diferentes propuestas formativas en el área cumplan los requisitos mínimos planteados llevando a buen puerto las diferentes propuestas.

Dicho esto, se puede advertir que pueden surgir elementos obstaculizadores tales como la implementación de proyectos de este tipo con el desconocimiento de la existencia de la Dirección como así también sus objetivos, misión y funciones que cumple dentro del sistema educativo, la educación superior y las diferentes formaciones profesionales.

Otro elemento a tener en cuenta es que al ser una dependencia del estado muchas veces cuenta con largos y engorrosos procesos burocráticos que exceden a la Dirección mencionada de la que formo parte activamente pueden dar como resultado la pérdida de tiempo, energía y recursos al momento de la creación de las distintas carreras o capacitaciones.

Encontramos algunos elementos alicientes que pueden estimular la implementación del proyecto tales como los equipos técnicos, las certificaciones entregadas, los diferentes financiamientos existentes, el control de calidad y evaluaciones realizadas como así también el asesoramiento en la creación de las distintas formaciones.

Para comprender mejor las razones que nos permiten pensar que estos elementos se constituyen como alicientes estimuladores de la propuesta, se realizará una descripción que dé cuenta o visibilice la importancia de cada uno de ellos para el proyecto.

Los equipos técnicos están conformados por diferentes profesionales de distintas áreas de experticia, los cuales tienen por función acompañar, asesorar y corregir las distintas ofertas académicas, protocolos y espacios de prácticas profesionalizantes que las diferentes instituciones educativas proponen dictar. Para ello hay una confrontación entre los reglamentos, marcos de referencia y planes de estudios con las propuestas realizadas con el fin de que las mismas cumplan con el rol socio productivo que la sociedad tanto necesita y así poder dar garantías de calidad con los procesos de enseñanza impartidos. En nuestro proyecto cumplen un rol vital aquellos miembros del equipo que están formados en el área de la salud y que conozcan las competencias que deben los asistentes llevar a cabo como así también el sector en donde van a ejercer su profesión.

Las diferentes certificaciones alcanzadas, en algunos casos, son validadas por el sector socio productivo, en otros son certificaciones validados por el Ministerio de Educación de la Provincia como así también muchas veces refrendados por el área de matriculaciones de la jurisdicción mencionada.

Estas certificaciones en general detallan las capacidades adquiridas en la formación realizada y describen para qué tipo de actividad está habilitado el portador del certificado. Además, las mismas a través de procesos de homologación pueden tener alcance a nivel nacional. (Instituto Nacional de Educación Técnica, 2016) Estas certificaciones son vitales para los asistentes ya que las mismas cumplen la función de garantes de la calidad de las competencias obtenidas y el lugar en donde se formaron.

Destacamos otro aliciente en el cual las instituciones tienen la posibilidad de acceder a diferentes fuentes de financiamiento a través de planes de mejora. Los mismos se dividen por ejes estratégicos encontrándose los de: fortalecimiento de trayectorias, vinculación con los sectores científico-tecnológico y socio productivo, desarrollo profesional docente y mejora de entornos formativos.

Se establecen los criterios operativos, las orientaciones y los procedimientos para la presentación, la evaluación, la ejecución, la rendición y el seguimiento y monitoreo de estos planes estratégicos jurisdiccionales y por ende la mejora jurisdiccional e institucional. (Poder Ejecutivo Nacional, 2016)

Además, el Ministerio de Educación, a través de la Dirección General de Administración y Gestión Financiera, cuenta con el Sistema de Transferencia de Recursos Educativos (SITRARED) el mismo se encarga de realizar transferencias desde Nación directamente con los institutos a través del Código Único de Escuela (CUE) a una cuenta en donde el director es el responsable de los fondos. A medida que se van realizando los diferentes depósitos estos se cargan y registran en el sistema como así también las posteriores rendiciones de gastos. (Resol. Minist. 2092/11, 2011)

Cualquier propuesta formativa, para mantener su calidad y poder perdurar en el tiempo, es necesario poder contar con colaboraciones y ayudas económicas especialmente áreas como la odontología en donde los costos de los insumos, equipamientos y materiales se encuentran en valores de moneda extranjera y son importados.

La creación de este proyecto como su implementación fehaciente no genera ningún efecto adverso dentro de la estructura orgánica, procedimental o política en la Dirección General mencionada, sino todo lo contrario, reafirma la creación de la misma y los objetivos para la cual fue creada.

La posibilidad de contar con diferentes instalaciones, infraestructura y recursos es de vital importancia para cumplir con los estándares mínimos educativos requeridos para llevar a cabo una propuesta pedagógica seria y competente, de acuerdo a esto podemos destacar que la Dirección General de Educación Técnica y Formación Profesional se encuentra en un edificio ubicado en el segundo piso de la calle Humberto Primo 467. Está configurada por áreas según las diversas funciones: el área de gestión configurada a partir de una Dirección General, Subdirecciones de nivel (secundario y superior), Inspección General y Subinspección de nivel superior desde donde se controlan, auditan y regulan las diferentes acciones llevadas a cabo, la

Unidad Ejecutora es responsable de la administración de los financiamientos, el área de equipos técnicos cuenta con más de diez profesionales de diferentes especialidades encargados del asesoramiento académico y técnico de las formaciones, el área de formación profesional encargada de capacitaciones y cursos, un área de recursos humanos a cargo del personal, un área de asesoramiento legal, mesa de entrada destinada a la recepción de documentación y expedientes. Cada área cuenta con los tecnofactos correspondientes para llevar adelante las actividades mencionadas, desde computadoras, impresoras, equipamiento, insumos y servicios necesarios para el funcionamiento de las oficinas.

En cuanto a infraestructura, el espacio físico de la Dirección a los fines de acompañamiento institucional cuenta con oficinas, salas de reuniones, netbooks, internet, etc. los que van a permitir llevar a cabo un asesoramiento académico, pedagógico y reglamentario de cada una de los institutos que así lo solicite. Además, como parte de los recursos capitales, esta Dirección tiene disponibilidad de movilidad propia que le permite acceder a las localidades que se encuentran alojadas en el interior de la provincia facilitando el asesoramiento para la implementación de las distintas formaciones.

Retomando el problema específico que queremos resolver y en función de realizar un diagnóstico que nos permita abordar el problema incluyendo una perspectiva de derecho que guíe el análisis es importante resaltar que el sistema de salud en la República Argentina tiene las características propias de un país federal en el que las jurisdicciones provinciales poseen las principales responsabilidades y atribuciones para la definición de políticas, organización y fiscalización (rectoría) y de atención de salud en su territorio. (Acevedo, 2013)

Lo antes expresado permite advertir que dentro del sistema de salud coexisten tres subsistemas distintos: el público, el de seguridad social (obras sociales) y el privado dando como resultado un sistema del tipo mixto.

En el subsistema público los recursos provienen del sistema impositivo. Los servicios se brindan de forma gratuita a través de una red de hospitales públicos y centros de salud, supuestamente, a toda la población, el subsistema de obras sociales conformado por instituciones que cubren las contingencias de salud y asistencia social a los trabajadores en relación de dependencia (sobre todo a partir de Obras Sociales sindicales) y a los jubilados del régimen nacional (seguro social para la protección de los usuarios) y el subsistema privado bajo la denominación global de empresas de Medicina Prepaga se agrupa un amplio y diverso conjunto de entidades cuya oferta presenta una alta dispersión de precios y servicios cubiertos. (Acevedo, 2013)

Dentro de los principales componentes del sistema de salud podemos mencionar a la regulación y fiscalización y la provisión de servicios de atención de la salud.

El primer componente destaca la intervención que realiza el estado sobre el sistema de salud es muy importante en la mayoría de los países. Esa intervención se justifica especialmente cuando la salud es considerada como un bien público y la provisión de servicios de atención de la misma no puede regirse absolutamente por las leyes del mercado. El segundo componente menciona que proveer servicios eficientes, equitativos y de buena calidad, y permitir que la población acceda a ellos es una de las funciones principales del sistema de salud. Probablemente esta sea la función que se reconoce con mayor facilidad, dado que encarna el propósito de todos los sistemas de salud, y su grado de implementación afecta directamente la capacidad para mantener la salud y prevenir las enfermedades tanto en el nivel individual como de la comunidad.

(Acevedo, 2013)

El sistema de salud en Argentina ha ido evolucionando a lo largo de su historia sin embargo hay problemas que aún persisten, a los cuales se le ha sumado diferentes desafíos producto de la situación de salud, las pandemias, los avances tecnológicos y los nuevos conocimientos.

Dentro de estos problemas se destaca el deficiente desarrollo y gestión de los recursos humanos. Esto se pone de manifiesto en la distribución desigual de profesionales, técnicos y asistentes, que se verifica al efectuar comparaciones entre subregiones, entre provincias y entre ciudades y zonas rurales como así también la sobrepoblación de especialidades.

También se destaca el agotamiento (burn out) que responde a diversos factores entre los que se pueden mencionar la sobrecarga cuanti-cualitativa de trabajo por unidad de tiempo y la delegación de responsabilidades que exceden el rango de capacidad o de calificación del personal.

Por último, es frecuente observar la asimetría entre necesidades y calificación del personal. Esta situación se observa en diversas actividades: asistenciales y logísticas. La complejidad de los equipamientos modernos, la digitalización creciente de los procesos, para dar sólo algunos ejemplos, son actividades que requieren un entrenamiento continuo del personal para que los procesos logísticos y de apoyo puedan funcionar adecuadamente. (Acevedo, 2013)

Cambios en los ámbitos políticos, económicos, técnicos y filosóficos han producido crisis en los paradigmas y en los modelos de funcionamiento, lo cual ha obligado a las distintas profesiones a adecuar y transformar sus estilos de organización, fundamentándose en nuevos conceptos de tecnología y trabajo, modernizando los modelos unipersonales por los del trabajo de equipo. (Sotelo Valencia, 2005) El énfasis ya no está puesto solamente en la calidad del producto, sino también en la satisfacción del usuario y los resultados obtenidos. (Mora Contreras, 2011)

En este contexto, Donabedian define:

Calidad como los logros de los mayores beneficios posibles de la atención médica, con los menores riesgos para el paciente. Señala que esta puede interpretarse en dos (2) dimensiones interrelacionadas e interdependientes: la técnica y la interpersonal. La atención técnica se refiere a la aplicación de la ciencia y la tecnología de una manera que rinda un máximo de beneficio para la salud, sin aumentar con ello sus riesgos. La atención interpersonal mide el apego a valores, normas, expectativas y aspiraciones de los pacientes. (Avedis, Donabedian, 1980)

En el año 2015, se llevó a cabo la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, en la cual los estados miembros aprobaron oficialmente la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030. Esta contiene 17 objetivos, entre los que figura el nuevo objetivo de educación mundial (ODS4).

Este objetivo se acordó mediante un intenso proceso de consultas coordinado por los Estados Miembros, pero con amplia participación de la sociedad civil, los docentes, los sindicatos, las entidades bilaterales, las organizaciones regionales, el sector privado, y las fundaciones e institutos de investigación. (Incheon Declaration: Education 2030: Incheon, Corea, 2015)

Este objetivo consiste en “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover, oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” y dentro de sus metas para el año 2030 se destacan:

- Asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- Aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- Construir y adecuar instalaciones que respondan a las necesidades de los niños y las personas discapacitadas y tengan en cuenta las cuestiones de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos

La odontología no es inmune a estos fenómenos nuevo, como se observa en el perfil de la carrera, en donde se remarca la importancia de obtener habilidades sociales y comunicativas para el trabajo en equipo y colaborativo, multidisciplinarios, interdisciplinarios y transdisciplinarios. (Plan de Estudios, Facultad de Odontología, 2014) Por ende deberá acompañar las reformas pertinentes que permitan generar cuadros asistenciales capaces de adquirir diferentes competencias que los formen en el saber hacer, saber ser, saber y en saber convivir de cada uno de los miembros que forman parte del equipo odontológico de salud (Grillo, 2016), siendo precisamente este momento en donde queda en evidencia y visibilizada la problemática planteada en el campo laboral como así también las políticas públicas necesarias que permitan desentrañar las futuras soluciones.

En el mismo sentido, en el sector educativo, la ley de Educación Superior destaca que la formación de los profesionales debe establecer mecanismos de cooperación interinstitucional, de recíproca asistencia técnica y académica, como así también constituir mecanismos y procesos concretos de articulación entre los componentes humanos, materiales, curriculares y divulgativos del nivel y con el resto del sistema educativo, esto implica un trabajo interdisciplinario y transdisciplinario no solamente en las diferentes áreas de especialidades sino a través de las distintas formaciones académicas ya sean de grado, superior, formaciones profesionales, etc. (Ley Nacional 24.521/95. Ley de Educación Superior.)

Siguiendo esta línea de análisis, en la provincia de Córdoba actualmente se encuentran ejerciendo la odontología alrededor de 10.000 profesionales matriculados. Según el Colegio Odontológico, el 38% de estos trabajan en relación de dependencia dentro del sistema de salud

pública y el restante 62% lo hacen de forma privada o a través del sistema de obras sociales y prepagas. (Livingston, 2016)

Este dato cobra relevancia en el campo profesional cuando se advierte que, en odontología, para realizar un trabajo de calidad, como así también aprovechar de manera eficiente los diferentes recursos disponibles, es indispensable trabajar en equipo.

Estos equipos están conformados por el odontólogo, protesistas, asistentes dentales y personal administrativo de gestión en salud. Cada uno cumple diferentes funciones y roles dentro del consultorio de acuerdo a sus competencias.

En tal sentido, resulta oportuno destacar que los asistentes dentales se encargan del 65% de la atención en la consulta odontológica, de los cuidados pre y pos clínicos del paciente, como así también el acondicionamiento del equipamiento e insumos, de las normas de bioseguridad y la reutilización de los instrumentos. (Zabala Cepeda, F. V., Campaña Lara, M. V., 2020)

Dichos autores concluyen que el papel que cumple el asistente dental es fundamental por su conocimiento preventivo, promocional y asistencial en el área dental, acoplándose con facilidad, señalando la importancia de fortalecer los conocimientos de los mismos para el mejor desenvolvimiento en las actividades que deben desempeñar. (Zabala Cepeda, FB. & Campaña Lara, MV., 2020).

Sobresale la inclusión del asistente dental en las prácticas con el odontólogo utilizando la técnica ergonómica de trabajo denominada “cuatro manos” (Hermosillo, G., López Cámara, V., Álvarez Manilla, J., García Cantu, M., Silva Olivares, H., 1978), que permite una colaboración directa, constante y eficaz durante las prestaciones. En este sentido, el desarrollo y formación de estos es indispensable para la salud del paciente.

Por ende, es fundamental generar cuadros asistenciales capaces de adquirir diferentes competencias que los formen en el saber hacer, saber ser, saber y en saber convivir de cada uno de los miembros que forman parte del equipo odontológico de salud logrando así no solo mejorar la salud bucal sino también la salud pública de la sociedad a la cual este equipo se debe. (Grillo, 2016)

Además, se optimizarán los tiempos clínicos y administrativos, los recursos materiales y humanos, los equipamientos técnicos y específicos, se disminuirán los riesgos propios y de los

familiares, mejorará la calidad y aumentará la efectividad no solo de la atención específica sino la salud bucal del paciente y de la sociedad en general.

A partir de lo descrito, una problemática, cuyo abordaje debe ser considerado, es la de ofrecer una formación científica y técnica adecuada del asistente dental, que cumpla con las expectativas y normativas educativas y profesionales, necesarias para la formación de auxiliares competentes y capaces de resolver las complejidades propias de la atención clínica con calidad, en su área de intervención.

El problema planteado se encuentra localizado en la formación de los asistentes dentales quienes, en la actualidad, reciben una capacitación que no respeta la formación académica formal, ni guías o estándares, los protocolos, ni marcos de referencias indispensables para esta formación como así tampoco cuenta con las regulaciones ministeriales pertinentes. Por ende, la capacidad académica, la infraestructura requerida, los recursos capitales como humanos necesarios se verán erosionados en detrimento de la calidad en la formación de estos miembros del equipo odontológico.

En este orden, los principales afectados serán los egresados de estas “supuestas formaciones profesionales” porque carecerán de las competencias necesarias para satisfacer tanto la demanda del profesional como la de los pacientes.

También se verán afectados los odontólogos puesto que la falta de competencias impactará de modo negativo en la posibilidad de satisfacer las necesidades del profesional lo que deriva en pérdida de tiempo, materiales, insumos, contaminaciones cruzadas, sin menoscabar que la responsabilidad final la tienen estos profesionales.

Por encima de lo expuesto, la problemática que se aborda afecta a los pacientes y sus familiares directos porque pueden sufrir diferentes enfermedades (HIV, Hepatitis B, C, Sífilis, etc.) por la inoperancia del personal auxiliar a la vez se verá afectado el sistema de salud al momento de controlar focos infecciosos y brotes epidemiológicos.

Continuando con el análisis, podemos mencionar que la causa principal de la problemática se relaciona directamente con la escasa formación profesional técnica y científica basada en competencias de los asistentes dentales que forman parte del equipo odontológico de salud.

Para una mejor comprensión de lo que expresamos y siempre en referencia a la formación del asistente dental, presentamos un cuadro que permite observar, de modo disgregado las posibles causas y consecuencias

Causas:

INSTITUCIONALES	Ausencia de políticas institucionales sobre criterios comunes para la formación profesional.
	Ausencias de autoevaluaciones institucionales.
	Ausencia de capacitación a los directivos y coordinadores de las diferentes carreras.
	Administración deficiente de los recursos específicos de la carrera.
	Escaso seguimiento, monitoreo y evaluación de la carrera por parte del Estado o instituciones encargadas de controlar los ejercicios profesionales. (Colegios, círculos, ministerios, etc.)
	Falta de normativas claras y unificadas para las distintas instituciones formadoras.
	Desconsideración de las normas jurídicas como Ley de Educación Técnica Profesional y las Resoluciones del Consejo Federal de Educación, entre otras.
	Inobservancia de los Marcos de Referencia para las certificaciones.
	Carencia de acceso a espacios institucionales de formación y capacitación.
	No se respetan los criterios de organización institucional y curricular correspondientes al ámbito de las formaciones profesionales ni los entornos formativos.
	Descoordinación al momento de realizar las prácticas profesionalizantes.

DOCENTE	Escasa capacitación técnica.
	Escaso uso herramientas pedagógicas.
	Exiguos conocimientos tecnológicos de la información y de la comunicación.
	Ausencia de tutorías y clases de consulta.
	Uso de lenguaje técnico y específico que genera distanciamientos con los estudiantes.
	Desconocimiento de la realidad socio cultural de los estudiantes.
	Escasa empatía.

	Desinterés frente al desgranamiento.
--	--------------------------------------

ESTUDIANTIL	Escaso desarrollo de competencias a partir de la vacancia de una propuesta sistematizada, equitativa y de calidad.
	Necesidades laborales urgentes que les impide sostenerse en propuestas de formaciones profesionales.
	Desmotivación ante un mercado laboral que permite el trabajo de asistentes empíricos dentro del equipo odontológico de salud.

Es de vital importancia tener presente las diferentes causas mencionadas ya que así, desde la dirección, se podrá realizar un análisis exhaustivo que genere como respuesta diferentes políticas públicas en relación a las formaciones profesionales que capacitan a los asistentes dentales.

Efectos:

INSTITUCIONALES	No cumplen los egresados con los requisitos que solicita el Ministerio de Salud
	El Ministerio de Salud no otorga matrículas o requiere de trámites excesivamente burocráticos para alcanzarla.
	Se desconoce las debilidades y fortalezas de las instituciones oferentes y de la formación profesional en particular
	Se desconoce la realidad de los estudiantes y de los docentes
	Se gastan los recursos específicos destinados a la formación en otros insumos y equipamientos innecesarios.
	Los equipamientos e insumos se encuentran desfinanciados y por ende inutilizados.
	La reglamentación no es pareja para todos, se generan injusticias con las condiciones académicas.
	Se afecta la calidad general de la formación.

DOCENTES	Los contenidos están desactualizados
	Los procesos de enseñanza y de aprendizaje se ven comprometidos
	Los docentes no entienden la realidad socio económica de los cursantes generando desinterés y apatía por los mismos.

	Las clases son monótonas y exclusivamente magistrales.
	Los temas más complejos no son profundizados y por ende las competencias no se adquieren.
	Los discentes solo son un número más en la planilla de asistencia.

ESTUDIANTIL	Ausencia de personas de confianza con quien sacarse las dudas y hacer consultas.
	La ausencia de recursos impacta en el desgranamiento en los primeros años.
	La demanda del mercado laboral capta estudiantes que se encuentran en instancias avanzadas.
	Las prácticas profesionalizantes se realizan de manera limitada.
	Condiciones de trabajo precarizadas
	Formación de competencias limitadas.
	Vulneración del Derecho a la educación equitativa y de calidad
	Pérdida de tiempo, materiales, equipamientos.
	Escaso conocimientos en medidas de bioseguridad y contaminaciones cruzadas.
	Mayores posibilidades de cometer iatrogenias y malas praxis.
Aparición de enfermedades producto del ejercicio profesional.	

Con la intención de explicar sobre la relevancia de la problemática planteada y la necesidad de su abordaje, podemos advertir que la ausencia del personal competente trae como consecuencias numerosas pérdidas, entre ellas las relacionadas con la salud propiamente dicha como: ruptura de las normas de bioseguridad, riesgos y multiplicación de enfermedades infectocontagiosas (epidemias), etc. y otras socioeconómicas como: inseguridad laboral, pérdida de clientes potenciales para el equipo de salud, merma de la economía del consultorio y/o honorarios, dilapidación de valioso tiempo, materiales e insumos costosos entre otras.

Lo expuesto requiere, para un mayor entendimiento de la relación de los conceptos con la problemática que nos convoca, referenciando y desarrollando, al menos someramente, los mismos.

En este sentido, resulta importante destacar que la bioseguridad es un concepto fundamental y amplio dentro del equipo odontológico de salud que implica una serie de medidas orientadas a proteger al personal de salud, pacientes y medio ambiente. Tiene la particularidad de ser una norma de conducta profesional que debe ser practicada por todos, en todo momento y con todos los pacientes.

Diferente autores la definen como un conjunto de procedimientos y actitudes orientados a impedir la contaminación por microorganismos hacia el profesional de salud o el paciente o como un conjunto de medidas preventivas que deben tomar los agentes de salud para evitar la infección cruzada y las enfermedades de riesgo profesional, así también está expresada como un conjunto de medidas y disposiciones, que pueden conformar una ley y cuyo principal objetivo es la protección de la vida en dos de los reinos, animal, vegetal y a los que se le suma el ambiente. (Delgado, W., Flores, G., Vives, V., 1995) (Delfín, M., Delfín, O. Rodríguez, J., 1999)

Sin embargo la concepción que presenta mayor aceptación en la comunidad científica es la de considerar a la bioseguridad como conjunto de normas, entendidas como una doctrina de comportamiento, que está dirigida al logro de actitudes y conductas con el objetivo de minimizar el riesgo de adquirir infecciones accidentales de quienes trabajan en prestación de salud, a contraer la enfermedad por las infecciones propias a este ejercicio, incluyendo a todas las personas que se encuentran en el espacio asistencial, la protección del hombre, la comunidad y el ambiente del contacto con agentes que son potencialmente nocivos, cuyo diseño debe coadyuvar a la disminución del riesgo. (Papone, 2000)

Aquel profesional que desee mantener su propia salud, la de los que lo rodean, ya sea en la casa, consultorio, en itinere, etc. deberá ser un ferviente y exigente auditor de las mismas.

La bioseguridad cuenta con principios que asientan sus bases en tres medidas:

1.- Determinación de peligros: es la identificación de un peligro.

2.- Valoración de riesgos: una vez que se detecta un peligro, se asocian sus consecuencias o la posibilidad de que este se produzca.

3.- Gestión de riesgo: cuyo producto es el resultado de acciones, una vez realizado el análisis por medio de controles adecuados, dirigidos a disminuir los riesgos o procesos peligrosos que conforman planes y proyecto respectivos, de un modo organizado. (Delfín, M., Delfín, O. Rodríguez, J., 1999)

Y los principios que cuenta la bioseguridad son:

A.- Universalidad: Está dado como el respeto a las normas, la toma de precauciones de las medidas básicas por todas las personas que ingresan a las instalaciones asistenciales, porque se consideran susceptibles de ser contaminadas, se refiere a la protección fundamentalmente de piel y mucosa, dado que puede ocurrir un accidente donde se tenga previsto el contacto con sangre y demás fluidos orgánicos. (Papone, 2000)

B.- Uso de Barreras: Uso de implementos que representan obstáculos en el contacto con fluidos contaminados o sustancias peligrosas por su potencial a causar daño, como ejemplo el uso de guantes, batas con manga largas, lentes, caretas o máscaras de protección. (Papone, 2000)

C.- Eliminación de Materiales Tóxicos: Se refiere al manejo de los materiales, como producto generado en la asistencia sanitaria. Comprende dispositivos y mecanismos empleados para su eliminación, sin riesgo. Fundamentalmente, se pretende que el personal de salud asuma lo normado como un comportamiento ético, que garantice su propia salud y la del paciente, lo cual representa su responsabilidad como actor principal del proceso asistencial; porque los valores morales rigen en gran parte, las conductas y las actitudes del personal que se dedica al cuidado de la salud. (Papone, 2000) (Equipo de Investigación Normas de Higiene y Bioseguridad en la Formación de Odontólogos, 2015)

Las leyes argentinas promulgadas que legislan sobre la eliminación de los residuos peligrosos son: Ley Nacional Nº 24051 y Ley provincial Nº 8973. (Equipo de Investigación Normas de Higiene y Bioseguridad en la Formación de Odontólogos, 2015)

Estas normas se basan en aplicar las máximas medidas de desinfección, asepsia, esterilización y protección del personal auxiliar, pacientes y profesionales para así poder evitar las enfermedades de riesgo profesional y las diferentes infecciones cruzadas.

Constituyen una obligación ética y moral cuidar a todos quienes acuden a la consulta buscando solucionar las patologías que se producen en el sistema estomatognático debiendo considerar la relación que estas puedan tener con su salud en general. (Otero & Otero, 2002)

Siguiendo con la línea explicativa, el problema de la seguridad y la salud (riesgo profesional) en el ámbito del trabajo es global, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se producen 250 millones de accidentes laborales cada año en todo el mundo y 3.000 personas mueren cada día por causas relacionadas a los mismos. Además, se registran 160 millones de casos de enfermedades profesionales cada año y 1,1 millones de accidentes mortales en el mismo período. Así, las causas de muerte vinculadas al trabajo se colocan por encima de los accidentes de tránsito, las guerras y la violencia. (S., Castiglione, 2003)

En cuanto a las enfermedades profesionales, la OMS señala que en América Latina y El Caribe la notificación de enfermedades ocupacionales apenas alcanza entre el 1% y el 5% de los casos, ya que solo se registran aquellos que causan incapacidad sujeta a indemnización. Respecto a los costos de los accidentes y enfermedades ocupacionales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que los mismos alcanzan hasta el 10% del producto bruto interno. (Organization, World Health, 1994)

Los trabajadores de salud se encuentran expuestos a numerosos riesgos con motivo y en ocasión de las labores que desempeñan. El estudio Empleo y Condiciones de Trabajo en los Servicios Médicos y de Salud publicado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 1985) efectúa una clasificación de los principales riesgos que los profesionales de la salud enfrentan a diario:

- **Riesgos de contraer enfermedades transmisibles:** Entre las principales se menciona la tuberculosis, la hepatitis virósica B, el virus VIH/SIDA, la rubéola y el citomegalovirus. Los riesgos mayores se encuentran en hospitales y laboratorios de seguridad y afectan a los profesionales que se desempeñan en tales ámbitos y a los odontólogos tanto en su ejercicio privado o estatal.
- **Riesgos químicos:** Dichos riesgos derivan del uso y exposición a sustancias como anestésicos, antisépticos, agentes citotóxicos, medicamentos y preparados farmacéuticos, mercurio y otras causantes de alergias que pueden provocar dermatitis y asma. También los trabajadores de salud suelen estar expuestos a gases volátiles que pueden alcanzar altas

concentraciones. Ello afecta fundamentalmente a quienes trabajan en salas de operaciones, quirófanos y consultorios odontológicos.

- **Riesgos físicos:** Los principales riesgos físicos derivan de las radiaciones ionizantes, el ruido, la temperatura y el amianto. A estos riesgos están expuestos mayormente el personal que se desempeña en los departamentos de radiología y radioterapia. Los ruidos representan un riesgo a considerar en las salas de cirugía dental y las temperaturas extremas afectan en general al personal de mantenimiento de calderas e incineradores.
- **Ergonomía y manipulación manual:** Los problemas ergonómicos están vinculados al uso de instrumentos médicos y dispositivos de control y a la manipulación manual. Es típico del personal de enfermería en particular, estar de pie por largos períodos, encorvados, de rodillas y levantar pacientes. Además de los enfermeros, los higienistas dentales y dentistas están especialmente expuestos a estos problemas.
- **Riesgos psicosociales:** El estudio citado menciona entre ellos al estrés, la toxicomanía y a ciertos riesgos generados por el trabajo nocturno y en solitario. El estrés se produce a consecuencia de un trabajo que suele ser físicamente arduo, de grandes responsabilidades y que genera conflictos en la vida personal. Estudios han comprobado también que los médicos y odontólogos están expuestos en un grado mayor al resto de la población a cometer suicidio, a contraer cirrosis y a sufrir adicción a sustancias.
- **Accidentes y lesiones:** El personal de salud suele sufrir con frecuencias, lumbagos por levantamiento de pesos, caídas de objetos pesados sobre los pies, resbalones y cortes con objetos punzantes y pinchaduras. (Organización Internacional del Trabajo, 1985)

La prevención de accidentes es uno de los principales supuestos necesarios a cumplir en las actividades de riesgo, principalmente en el área de la salud, en la que muchos accidentes son causados por errores humanos, que probablemente se originan por un sistema de educación deficiente y la falta de una cultura de seguridad. (Müller IC, Mastroeni MF., 2004)

Estudios sobre accidentes ocupacionales ocurridos en profesionales del sector de la salud demuestran que el área de odontología es una de las más vulnerables a la presencia de estos. (Müller IC, Mastroeni MF., 2004) (Shah T, Anwar M, Dosman J., 2006)

Se destaca con alto coeficiente de contaminación biológica al odontólogo debido a la práctica diaria con instrumentos rotatorios, ultrasónicos y punzocortantes, en un campo restringido y

sujeto al movimiento del paciente, estando expuesto a gran variedad de microorganismos presentes en la sangre, saliva y vías aéreas respiratorias de los pacientes. (BlankVLG., 2006)

Los odontólogos deben tener el conocimiento y manejo de los protocolos de bioseguridad para disminuir la prevalencia de accidentes en la práctica profesional como así también conocimientos eximios en bioseguridad. Muchas veces la aparición de un accidente se da por el desconocimiento de las normas o consideraciones estipuladas, es por ello que no solo hay que educar para impedir que ocurran contaminaciones sino para disminuir los riesgos de que sucedan estos tipos de eventos desafortunados.

En consecuencia, pueden surgir cuestiones relacionadas con las epidemias, éstas acompañan a la humanidad desde tiempos remotos, y prueba de ello son las huellas encontradas en restos y esqueletos milenarios y la información que quedó registrada en documentos de la antigüedad que cuentan la gama de enfermedades, secuelas y muertes que dejaban a su paso por las diferentes regiones del mundo. (Pelález Sánchez, O.; Más Bermejo, P., 2020)

Estas enfermedades continúan siendo causa importante de morbimortalidad, a pesar de los avances experimentados en el conocimiento de sus agentes etiológicos, reservorios, fuentes de infección y mecanismos de transmisión, pero esto, a su vez, posibilita la adopción de medidas de control, que unidas al desarrollo económico, científico y técnico disminuyen su impacto, fundamentalmente en los países de mayor desarrollo. (Zamaro Gutiérrez, Adalid, 2010) Sin embargo, continúan siendo la primera causa de años de vida perdidos a nivel mundial, y por las que mueren cada año más de catorce millones de personas, sobre todo en los países en desarrollo. (Heymann, D., 2011)

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) en su “Informe final sobre los objetivos de desarrollo del milenio relacionados con la salud en la Región de las Américas” plantea algunas prioridades como la necesidad de reforzar la capacidad en las áreas de vigilancia, preparación y respuesta frente a brotes y emergencias de salud pública en los países, así como el compromiso

que estos tienen de brindar información de forma periódica y de colaborar en la investigación de brotes epidémicos que acontezcan. (Organización Panamericana de Salud, 2017)

A pesar que el impacto en las enfermedades infecciosas y parasitarias ha disminuido considerablemente en las últimas décadas, existen aún amenazas y retos que obligan al sistema de salud del país a mantener activados sistemas de vigilancia sólidos y planes de contingencias que permitan accionar de manera contundente ante las emergencias sanitarias. (Organización Panamericana de Salud, 2017)

En la práctica habitual de la salud pública son muchos los factores que se relacionan con el funcionamiento de la vigilancia y control de las enfermedades potencialmente epidémicas. Aunque esta práctica es parte del trabajo cotidiano del personal de salud y los auxiliares, no son los únicos profesionales que intervienen en ella.

Es un trabajo multidisciplinario en el que participan epidemiólogos, higienistas, directivos, decisores políticos y administrativos y de manera general median todos los profesionales de la salud. Es por esto que surge la necesidad especial de actualizar conceptos, conocimientos y competencias relacionados con la vigilancia y el control epidemiológico, que deberán ser utilizados por técnicos e instituciones oficiales como así también por los organismos internacionales encargados de los protocolos necesarios para evitar los futuros brotes epidemiológicos. (Peláez Sánchez, O.; Más Bermejo, P., 2020)

Entre las consecuencias socioeconómicas mencionadas en los párrafos precedentes, la inseguridad laboral ha sido definida como *“la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo”* (Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z.)

La percepción de la inseguridad laboral supone la anticipación de un suceso negativo, como es la pérdida del empleo, y de sus consecuencias predominantemente negativas para el bienestar económico, psicológico y social de esos trabajadores.

En particular, la situación de desempleo implica, por lo general, la pérdida o disminución de los recursos económicos y sociales junto con la ruptura en la estabilidad y estructuración del tiempo, y de otras funciones que suele proporcionar el trabajo y empleo. Además, esta incertidumbre y la ambigüedad con respecto a la continuidad del

empleo dificultan, con frecuencia, al trabajador adoptar las estrategias de afrontamiento más efectivas y apropiadas para gestionar esa amenaza.

El trabajador no está seguro sobre el desencadenamiento de la situación de posible desempleo, de manera que las estrategias de afrontamiento más usuales para la condición de pérdida del empleo no pueden ser utilizadas en toda su amplitud y el empleado continúa en la situación de incertidumbre. (Sora, B.; Caballer, A.; Peiró, JM., 2014)

Así, Lazarus y Folkman (1984) han puntualizado que la confusión sobre la ocurrencia de un suceso, como es el caso de la posible pérdida del empleo, puede resultar más estresante que la propia pérdida. De hecho, ha señalado que la inseguridad laboral es uno de los principales problemas asociados al estrés laboral. Concretamente, ha presentado esta fuente de estrés como el tercer mayor riesgo psicosocial en el entorno laboral, después de “los contratos precarios en el contexto de un mercado de trabajo inestable” y “el aumento de la vulnerabilidad de los trabajadores “. (Lazarus, R.S. & Folkman, S., 1984)

A los trabajadores más valorados se les ofrecen mejores puestos de trabajo y mejores condiciones laborales (por ejemplo, puestos estables), con el objetivo de atraerlos y mantenerlos en la plantilla, y ello reduce las probabilidades de experiencias de inseguridad. Además, estos trabajadores si consideran que las condiciones ofrecidas por la empresa no son adecuadas pueden abandonar la organización con la expectativa de encontrar un trabajo alternativo con relativa facilidad.

El subempleo en tiempo refleja que la relación laboral que tiene el trabajador no coincide con su preferencia; es decir, trabajadores que trabajan a tiempo parcial, pero preferirían trabajos a tiempo completo, o trabajadores que tienen contratos temporales, pero preferirían contratos permanentes. Este desajuste y sus condiciones laborales hacen que estos trabajadores no sean el recurso más valorable y deseable de la organización, de ahí que experimenten mayores niveles de inseguridad laboral.

Si observamos la situación descrita desde la perspectiva de personalidad, la percepción de la posibilidad de la pérdida del empleo como fuente de estrés depende de la valoración individual del trabajador de acuerdo con la teoría del estrés (Lazarus y Folkman, 1984). Esa valoración

individual (o apreciación primaria y secundaria) viene condicionada por las diferencias de personalidad, la historia laboral o la situación laboral actual del individuo. (Lazarus, R.S. & Folkman, S., 1984)

De acuerdo con el modelo de capital humano (Becker, 1993), los trabajadores reciben una formación específica gracias a la cual desarrollan una serie de habilidades y competencias para la realización de su trabajo. Estas competencias elevan la productividad, adquiriendo los empleados, de este modo, un valor añadido para esa empresa y con ello reducen sus posibilidades de despido. Por consiguiente, los trabajadores con una mayor antigüedad laboral presentan niveles menores de inseguridad laboral. (Becker, G. S., 1993)

Debido a ello si la capacitación de los asistentes es deficiente o nula la capacidad de resolución de las situaciones problemáticas se verán alteradas, aumentarán los niveles de estrés y disminuirán la capacidad de afrontar las prestaciones que surjan en este caso dentro de la consulta odontológica generando un espiral negativo que atenta no solo en el puesto laboral sino al momento de devolver la salud de las personas que acuden a la cita odontológica.

En tal sentido, tanto el profesional como el asistente para lograr desarrollar un consultorio económicamente sustentable deben aceptar el concepto de que esta es una empresa comercial que brinda servicios dentro de un mercado específico sobre una sociedad que los demanda y que para ello abona honorarios.

Se debe tener una concepción muy clara sobre lo que se entiende por bienes de consumo (productos o servicios en venta), el estilo operativo y administrativo del consultorio (atención brindada y especialidades que lo sustentan), el mercado al cual se va a dirigir la venta de estos servicios y las ofertas que se puedan realizar.

No tener en cuenta esto genera que no podremos o sabremos cómo mantener, mejorar o discontinuar un bien o servicios ni fomentar clientela; además de conseguir su fidelidad y recomendación.

Lo mencionado anteriormente va a impactar de manera directa en la localización geográfica, la adecuación y decorado del consultorio, la selección de materiales dentales, el equipamiento y tecnología como así también en la contratación, actualización y capacitación del personal auxiliar. (Castellano Suárez & A., 2002)

Así también tener un conocimiento básico, genérico, detallado sobre costos de materiales dentales y dosificación de los mismos, nos permite establecer de manera precisa, el costo real de un material, calcular lo que se puede emplear en porciones, lo que nos llevaría a la conformación de una remuneración, justa por cada práctica empleada en un paciente. (Chávez Manrique, 2016)

Para ello tenemos que tener en cuenta la tasa de uso de los mismos que nos permite poder expresar de manera más precisa una situación, medida o cálculo que no se puede medir, expresar o calcular de manera directa. Cuando hablamos de cálculos de costo de los materiales dentales, que son nuestros insumos para efectuar una prestación de servicio odontológico, hablamos de costos directos, por lo que se nos hace indispensable saber con mayor detalle, para cuantas dosis o prácticas nos rinde un producto dental, en sus diferentes presentaciones. (Chávez Manrique, 2016)

En una cantidad de material que se estima que sea necesaria para una actividad, se debe tomar en consideración el porcentaje de desperdicio que se genera; aumento de índice de desperdicio de un insumo nos hace menos competitivos, ya que estos desperdicios muchas veces innecesarios, implicaría disminución de la tasa de uso calculada, generándonos pérdida y por ende aumento en los costos. (Chávez Manrique, 2016)

Se entiende por tarifa de un servicio, al precio del mismo sumado una utilidad. La tarifa va a ser siempre mayor y diferente al costo real. Una manera de establecer una tarifa es: determinando la competencia, observando el nivel de demanda y costos totales. El estudio de costos determina con exactitud, los gastos que se generan en la prestación de servicios profesionales, los cuales sumados a los honorarios que debe recibir el odontólogo, el asistente, protesista y administrador determinamos la tarifa odontológica.

Con el pasar de los años los costos odontológicos aumentan; desde una perspectiva analítica, podemos mencionar que no se aumenta quizá por la amplitud de materiales que se utilicen para una determinada intervención, sino que está vinculado con los llamados costos indirectos. (Chávez Manrique, 2016)

De una forma genérica, hablamos de costos directos e indirectos, los primeros tienen que ver con materiales que se usan por cada intervención odontológica, mientras que los costos indirectos engloban gastos de inversión económica para armar un consultorio, gastos de servicios básicos, sueldos, impuestos en general, que se aumentan con el paso de los años, debido a que cada vez la tecnología avanza y equipos nuevos de mejor comodidad, tecnología aparecen en el mercado, y exigen a los profesionales odontológicos a actualizarse y adquirir equipos sofisticados, que sin duda alguna tienen un precio sumamente elevado, por lo que la inversión es mayor.

Las nuevas actualizaciones en técnicas odontológicas, nos exigen la ayuda de un auxiliar, personal especializado, que sin duda nos pone en aprietos al momento de fijar precios por servicios prestados, ya que los egresos cada vez son mayores, por lo que cada vez hay que realizar nuevos ajustes en cuanto a costos por servicio prestado. (Chávez Manrique, 2016)

Por todo lo anterior mencionada queda en evidencia que contar con un asistente sin una formación competente genera solo aumentos de los gastos directos e indirectos de las prestaciones ya sea por su ineficiencia o debido al desconocimiento en las indicaciones del fabricante y/o odontólogo al momento de manipular insumos costosos y complejos generando una alteración en el binomio “pacientes y honorarios” que repercute negativamente en la ecuación entre honorarios inaccesibles y pacientes.

Este proyecto es la mejor alternativa para morigerar los problemas mencionadas debido a que:

Al ser enmarcado dentro de una Formación Profesional (FP) el mismo va a contar con una serie de criterios y lineamientos que deberá tener al momento de realizar los diseños curriculares de las mencionadas formaciones.

Al respecto la Resolución CFE N° 287/16 que reglamenta la FP, la misma pretende brindar herramientas a las jurisdicciones en el proceso de construcción de las propuestas curriculares, tendientes a mejorar la eficacia y dinámica del proceso de homologación de las certificaciones de las ofertas formativas.

Es de central importancia que la estrategia de construcción y validación de los criterios y lineamientos curriculares tengan en cuenta principalmente el campo de problemas y la singularidad del ámbito de la FP y su desarrollo e innovación.

Esto nos permite brindar respuestas a diferentes necesidades:

- es un insumo clave para planificar, ordenar y actualizar la oferta curricular vigente en el ámbito de la FP a nivel de las jurisdicciones.
- dinamiza los procesos de homologación y validez nacional de las certificaciones de las ofertas.
- mejora los procesos de acreditación y reconocimiento de los aprendizajes de los estudiantes, como también las certificaciones profesionales de los egresados.

Busca garantizar a los jóvenes y adultos el acceso a oportunidades de aprendizaje, su permanencia y egreso de las trayectorias formativas y el desarrollo de capacidades profesionales significativas en sus aspectos científicos, tecnológicos y de inserción profesional-ocupacional; así como también ampliar la cobertura y asegurar la validez nacional de las distintas certificaciones, prestando especial atención a aquellas que presentan habilitaciones profesionales para el ejercicio profesional.

Genera los Marcos de Referencia para la definición de las ofertas formativas y los procesos de homologación, remiten a un perfil profesional y a componentes de la trayectoria formativa correspondiente, que habrán de orientar los procesos de definición curricular en los niveles jurisdiccional e institucional. Así mismo los entornos formativos forman parte de las dimensiones objeto de la homologación.

Para el proceso de elaboración de diseños curriculares en la FP tiene en cuenta la conformación de dispositivos de trabajo en los que se integren y participen los actores claves del sector socio productivo y de las instituciones; mejorando así, las condiciones de validación social y la pertinencia del proceso de la creación curricular. (CFE N° 287/16, 2016)

Toma como punto de partida a la planificación y elaboración colaborativa entre equipos técnicos jurisdiccionales y actores claves del mundo del trabajo y ámbito de la FP del mapa formativo de cada sector socio productivo y las áreas de especialidades valorando cuales son las necesidades y demandas de los sectores socio productivos para que sean incorporadas en la definición de las ofertas formativas a generarse dentro de la jurisdicción.

Este diseño generará congruencia con el conjunto de campos del conocimiento, actividades, prácticas formativas y profesionalizantes, y los entornos en donde se van a concretar las trayectorias formativas del perfil y las capacidades del futuro profesional.

La propuesta académica al ser vehiculizada por los carriles institucionales correspondientes le permite a la oferta académica tener una serie de criterios recomendados al momento de realizar el abordaje y la construcción de los distintos diseños curriculares de las FP a nivel jurisdiccional. (CFE N° 287/16, 2016)

Estas propuestas contarán con estructura curricular recomendada para el ámbito de FP (trayecto formativo y estructura modular), la cual tiene como propósito central ser parte de una estrategia para la mejora del aumento de la cobertura (acceso, permanencia y promoción) y la mejora continua de la calificación profesional de los jóvenes y adultos.

Tener claro los perfiles profesionales de los futuros asistentes, es el insumo clave para el diseño y desarrollo de los trayectos formativos de FP, identificando aquellas capacidades profesionales y los correspondientes contenidos de los distintos trayectos formativos.

Entendemos como función del perfil profesional a la expresión de un conjunto de actividades fundamentales y permanentes de producción de un bien o servicio que el profesional debe garantizar en los distintos ámbitos de trabajo en que se desempeña. Estas funciones delimitan grandes áreas de actividad en las que el profesional interviene poniendo en juego sus capacidades profesionales. (CFE N° 287/16, 2016)

También, desde el punto de vista regulatorio, se va a definir los campos de formación, por lo cual todo trayecto deberá incluir en su diseño saberes de base o generales, saberes científico tecnológicos, saberes técnicos, y prácticas profesionalizantes.

Además, se trata de un proceso que permita un conjunto de capacidades profesionales, que se corresponden con las funciones del ejercicio profesional descriptos en el perfil. Estas capacidades se definen como saberes complejos que posibilitan la articulación de conceptos, información, técnicas, métodos y valores para actuar e interactuar en situaciones determinadas y en diversos contextos. Estos saberes complejos ponen en relación el pensar y el actuar en una situación particular del ámbito de desempeño profesional.

Aparte de lo mencionado hasta aquí, es de destacar que, los contenidos de la enseñanza definen el recorte y la selección de los conocimientos y saberes necesarios para desarrollar, contextualizar, fundamentar, sustentar y profundizar los aprendizajes requeridos. Estos contenidos deben organizarse en función y en correspondencia al desarrollo de las prácticas formativas y profesionalizantes que posibiliten el aprendizaje de los mismos, haciendo especial énfasis en la forma que se organicen y la selección que se haga de cada uno de estos.

Por último, destacamos la importancia de las prácticas profesionalizantes las cuales se definen como “aquellas estrategias y actividades formativas que, como parte de la propuesta curricular, tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen las capacidades y saberes que se corresponden con el perfil profesional en el que se están formando”. Deberán ser organizadas y coordinadas y se podrán desarrollar dentro o fuera de la institución y están específicamente referenciadas a las distintas situaciones de trabajo.” (CFE N° 287/16, 2016)

Que la formación laboral no sea formal o no se encuentre regulada por las autoridades jurisdiccionales, o no se encuentre enmarcado dentro de las disposiciones reglamentarias genera que la propuesta no solo sea deficiente, sino que también no cumpla ninguna de las premisas, sugerencias y requisitos mencionados con anterioridad, generando solamente lucro para las instituciones y derechos vulnerados para los usuarios que acuden a estos servicios educativos.

El proyecto parte de numerosos estudios los cuales logran evidenciar, a través de sus resultados, la necesidad de resolver la situación problemática que se plantea por el bien del equipo odontológico de salud.

Los mismos fueron mencionados al comienzo de este trabajo sin embargo podemos agregar como otra evidencia más la investigación de la Dra. Magdalena Bolesina (2016) en su trabajo sobre la evaluación del impacto del equipo odontológico de salud sobre la salud bucal de los niños donde se evaluó y comparó la incidencia de la asistencia odontológica integrada o no a un equipo interdisciplinario de salud sobre la salud bucal en una población de niños provenientes de guarderías de riesgo social.

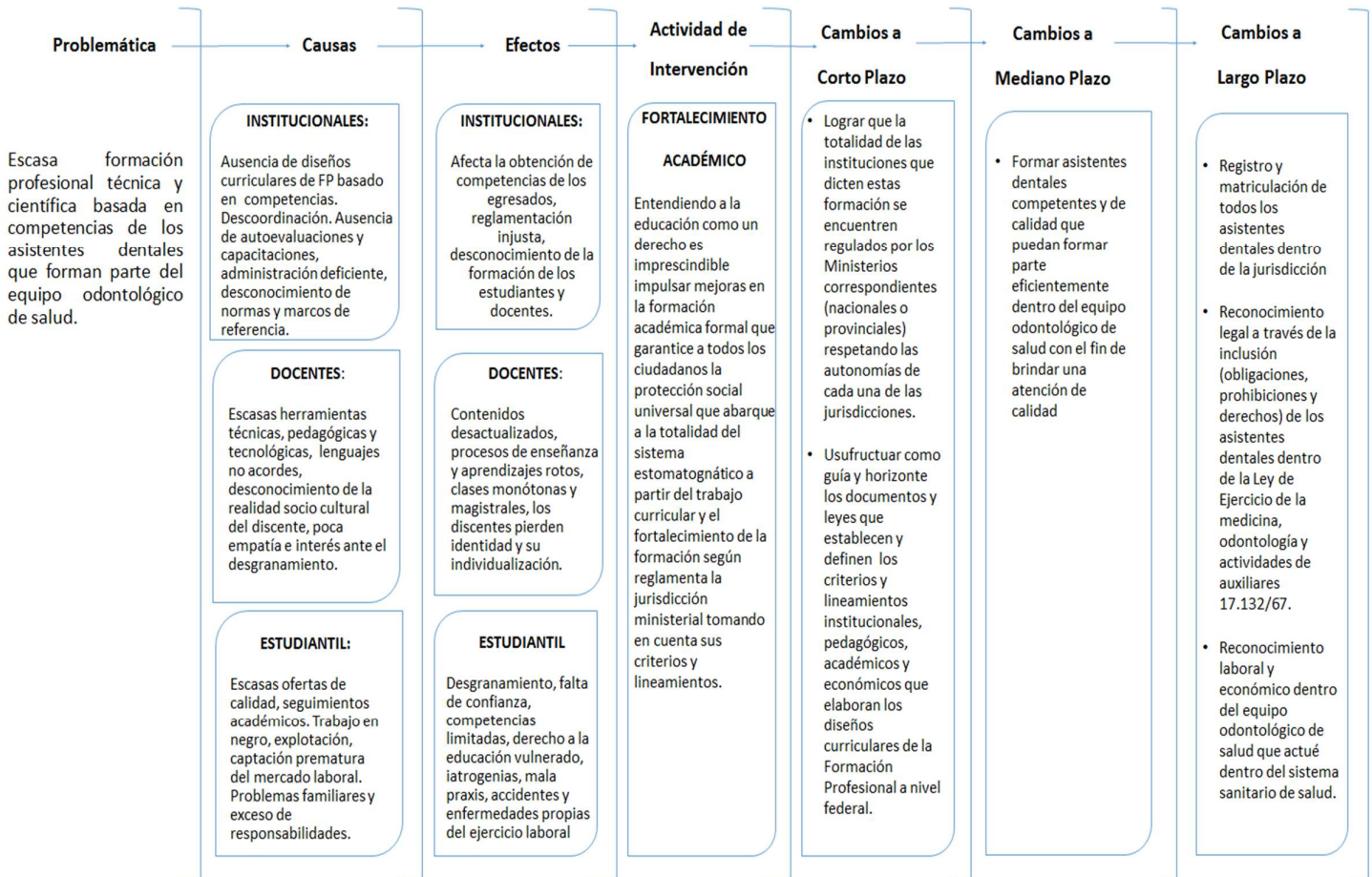
El estudio transversal reveló que un mayor número de niños atendidos por el equipo de salud presentaron riesgo moderado de contraer enfermedades bucodentales, mientras que, los niños atendidos solo por odontólogos presentaron un riesgo altamente mayor a contraer enfermedades del sistema estomatognático como así también mayor prevalencia en los patrones de caries, microorganismos patógenos, menor asistencia odontológica y menor grado de concientización en el cuidado de la salud bucal.

Con la finalidad de poder desarrollar de manera clara y precisa los elementos que conforman la teoría del cambio es que se los expone de manera gráfica la cual facilita su interpretación.

Además del mencionado cuadro es oportuno mencionar que el derecho a la educación de calidad alude e impacta directamente en el derecho a la salud de la población destinataria de las mejoras en el equipo odontológico de salud.

De acuerdo a lo descrito con anterioridad se presenta a continuación el gráfico sobre la teoría del cambio que se propone generen a través de este proyecto de intervención, en el cual se aclara para su interpretación las problemáticas, causas, efectos, intervenciones y los cambios que se van a producir.

Teoría del Cambio



OBJETIVOS

- GENERAL

El objetivo general de este proyecto es **proponer mejoras en la formación académica de los asistentes dentales**, en la provincia de Córdoba a partir de las normativas recomendadas por la Dirección General de Educación Técnica y Formación Profesional, considerando a estos auxiliares como valioso capital humano en los equipos odontológicos de salud.

- ESPECÍFICO

En este marco, los objetivos específicos se focalizan en:

- **Elaborar una propuesta curricular que cumpla con los requisitos formales necesarios para la formación profesional competente de los asistentes dentales.**
- **Garantizar que la formación académica recibida sea acorde con la regulación institucional para el futuro ejercicio profesional.**
- **Protocolizar la propuesta pedagógica en un marco de referencia jurisdiccional para que se configure como guía en las diferentes instituciones que quieran dictar formación profesional para asistente dental.**

Podemos destacar que se encuentran múltiples beneficiarios dentro de los destinatarios que van a recibir una formación basada en competencias, los cuales podemos mencionar a los:

- Beneficiarios Directos:

Equipo odontológico de salud (Asistente Dental, personal administrativo, técnicos superiores en prótesis dental y Odontólogos)

Pacientes

- Beneficiarios Indirectos:

Sistema Sanitario de Salud

Instituciones Asistenciales y Comunitarias de salud

Familiares de Pacientes y del equipo odontológico de salud

Comunidad en General

Aseguradoras de mala praxis

Aseguradoras de riesgo de trabajo

Colegios e instituciones odontológicas

Instituciones que cumplen funciones de contralor

Prepagas y Obras sociales

- Destinatarios:

Público general e interesados en el campo profesional.

Asistentes Empíricos

Egresados de la educación secundaria obligatoria

Personas que quieran o necesiten una posibilidad de ingreso al campo laboral a corto plazo

Personas que trabajan en el área de salud

Personas con y sin experiencia en el área

Estudiantes de la Carrera de Odontología y de las Tecnicaturas de Prótesis Dental.

Para cumplir con los objetivos planteados se pueden analizar diferentes alternativas de solución a la problemática, no obstante, la estrategia principal de este proyecto es la de Fortalecimiento Académico.

En este sentido, retomamos la idea mencionada en párrafos precedentes y sostenemos la premisa de considerar a la educación como un derecho al cual se le complementa también el derecho a la salud que tienen las personas que utilizan los servicios de atención del sistema estomatognático.

En esta línea, es imprescindible impulsar mejoras en la formación académica formal de los asistentes dentales basado en competencias que garantice a todos los ciudadanos la protección social universal que abarque a la totalidad de la salud bucal a partir del trabajo curricular y el fortalecimiento de la formación.

En este aspecto, las instituciones que ofrezcan esta formación deberán estar reguladas por los Ministerios correspondientes (provinciales) respetando las autonomías propias.

Para ello, contamos con documentos los cuales establecen y definen una serie de criterios y lineamientos para la elaboración de diseños curriculares de las diferentes Formaciones Profesionales (FP) a nivel federal.

En los mencionados documentos se encuentran los Marcos Normativos de las diferentes formaciones, los cuales representan los conjuntos de regulaciones (normativas vigentes) que van a configurar y estructurar el sistema de Educación Técnica Profesional (ETP) como modalidad educativa. Estas delimitan a los marcos regulatorios de contexto, siendo a la vez fuentes en la construcción de lineamientos y criterios para la elaboración de los diseños curriculares basados en competencias de las FP.

Algunas de las normativas mencionadas son:

- Ley de Educación Técnico Profesional N° 26.058 /2005; que define a la Formación Profesional como ámbito específico de la Modalidad de Educación Técnico Profesional.
- Resolución N° 261/06 CFE, que define el proceso de homologación y marcos de referencia de títulos y certificaciones de Educación Técnico Profesional.
- Resolución N° 13/07 CFE, que clasifica y ordena los tipos de títulos y certificados de la Educación Técnico Profesional.
- Resolución N° 91/09 CFE, que define los lineamientos y criterios para la inclusión de títulos técnicos de nivel secundario y de nivel superior y certificados de Formación Profesional en el proceso de homologación y establece la nómina de títulos técnicos y certificados de Formación Profesional sujetos a procesos de homologación.
- Resolución N° 115/10 CFE, que establece los lineamientos y criterios para la organización institucional y curricular correspondiente al ámbito de la Formación Profesional.
- Resolución N° 250/15 CFE, que aprueba los entornos formativos para los marcos de referencia definidos en la misma resolución.
- Resoluciones del CFE que aprueban marcos de referencia para el proceso de homologación de certificados de formación profesional inicial: N° 25/07; N° 48/08; N° 108/10; N° 130/11; N° 149/11; N° 150/11; N° 158/11; N° 178/12; entre otras que aprueban distintos marcos de referencia para el proceso de homologación.

Dentro de la cantidad de herramientas que estas documentaciones nos aportan podemos destacar que una forma de clasificar a las ofertas formativas puede ser de acuerdo si cuentan con el criterio de pertenencia o no a un marco de referencia.

Las ofertas que cuentan con Marcos de Referencia aprobados por el Consejo Federal de Educación para la definición de las formaciones y los procesos de homologación, remiten a un perfil profesional y a componentes de la trayectoria formativa correspondiente, que habrán de orientar los procesos de definición curricular en los niveles jurisdiccional e institucional. Asimismo, los entornos formativos forman parte de las dimensiones objeto de la homologación.

El nivel jurisdiccional de definición curricular establece el diseño curricular para la FP. Por ejemplo, el trayecto formativo requerido para la obtención de una determinada certificación de FP, con todos sus componentes: los espacios o unidades curriculares de cursado, evaluación y acreditación, el régimen de secuenciación entre ellos, el régimen de cursado, sus cargas horarias totales y parciales para cada espacio curricular y las específicamente destinadas a las prácticas formativas de carácter profesionalizante.

Al nivel de cada institución educativa de formación profesional, el diseño curricular jurisdiccional del trayecto formativo es fuente prioritaria para la definición, planificación y gestión del proyecto curricular institucional.

Al efecto de ingresar al circuito de homologación y, mediante esta obtención de validez nacional, todo diseño curricular jurisdiccional para certificaciones que cuentan con marcos de referencia aprobados por el Consejo Federal de Educación identificará la resolución del CFE y su anexo correspondiente, el perfil profesional de referencia, el tipo de certificación y el referencial de ingreso a la trayectoria formativa.

El diseño curricular deberá tener congruencia con los distintos componentes de la trayectoria formativa definidos por el correspondiente marco de referencia, con las capacidades profesionales que están en la base del perfil profesional; como así también, con las prácticas de carácter profesionalizantes definidas en el marco.

Para el proceso de elaboración de diseños curriculares en la FP, es de central importancia la conformación de dispositivos de trabajo en los que se integren y participen los actores claves del sector socio productivo y de las instituciones de FP; mejorando así, las condiciones de validación social de las ofertas formativas y su pertinencia en todo el proceso de construcción curricular.

Con el propósito de fortalecer las capacidades institucionales de planeamiento de la FP jurisdiccional, es de primordial importancia que los dispositivos de producción curricular de la FP (mesas sectoriales, foros de consulta, comisión de trabajo, etc.) sean organizados y coordinados por el equipo técnico de FP de cada jurisdicción educativa, responsable de la producción curricular de la FP. Este dispositivo de trabajo permitirá una producción ajustada con criterio de profesionalidad y con un equilibrio que favorezca una articulación coherente y viable entre las demandas del sector socio productivo y las condiciones del sistema de FP. Además, este dispositivo de trabajo genera una mejora continua de las capacidades de diseño curricular jurisdiccional, y a la vez, un mejor grado de apropiación de las innovaciones curriculares y de las prácticas de enseñanza por parte de los actores de las instituciones educativas de la FP.

En el caso de las ofertas que no cuentan con los marcos de referencia mencionados, estas deberán realizar acciones por fuera del nivel nacional siendo necesario incorporar iniciativas provinciales de propuestas curriculares de formación profesional que estén en conexión con las necesidades socio productivas locales o regionales, reconocidas por los actores del sector socio productivo y del mundo del trabajo, y que requieren una respuesta formativa sistemática en los términos que la LNETP define para la formación profesional.

Es fundamental que el punto de partida para la elaboración de propuestas curriculares de FP se centre en una práctica de planificación y de elaboración colaborativa entre equipos técnicos jurisdiccionales y actores claves del mundo del trabajo y ámbito de la FP del mapa formativo de cada sector socio productivo y las familias profesionales/agrupamientos. Del mismo modo, es importante e indispensable la participación de los distintos sectores productivos en los consejos provinciales, regionales y/o locales de Educación, Trabajo y Producción; y que las necesidades y demandas de los sectores socio productivos sean incorporadas en la definición de las ofertas formativas jurisdiccionales.

Un criterio general importante para tener en cuenta al momento de realizar diferentes diseños de ofertas de FP es la identificación del conjunto de figuras formativas del sector y familia profesional o agrupamiento pertenecientes al ámbito de la formación profesional, según su nivel de calificación y características de la certificación. Para cada figura formativa se especificarán las funciones que desempeñará el profesional en el proceso productivo, conjuntamente con las capacidades que les dan sustento a dichas funciones y que son necesarias desarrollar en la propuesta formativa.

Por su parte, el diseño curricular debe guardar congruencia con el conjunto de campos del conocimiento, actividades, prácticas formativas y profesionalizantes, y entornos en los cuales la trayectoria formativa debe concretarse para dar cuenta del perfil y las capacidades profesionales.

Al momento de tener en cuenta los criterios para el diseño se utiliza el modelo curricular para organizar y desarrollar las ofertas de formación profesional. En este modelo, el trayecto formativo se organiza mediante un conjunto ordenado de módulos cuyo diseño contiene los aspectos formativos que, de conjunto, permiten a los sujetos de la formación el desarrollo de las competencias que caracterizan al perfil profesional. La certificación de cada trayecto formativo corresponde a una figura formativa y, en consecuencia, a una certificación de FP.

El diseño curricular modular propicia una estructura que tiende a minimizar la fragmentación, favoreciendo instancias curriculares que integran saberes y los contextualizan en ambientes profesionales y en situaciones de resolución de problemas.

Un Módulo puede definirse como:

- Una unidad que integra el conocimiento básico con el conocimiento aplicado, y que asume formas de organización particulares.
- Un proceso formativo integral con autonomía relativa en tanto cada módulo es un espacio en sí, con capacidades que lo configuran como tal; y a la vez, un espacio que se constituye en relación y articulación con los otros módulos.
- Una unidad de evaluación que acredita aprendizajes centrados en capacidades profesionales.

El módulo incluye, por lo tanto:

- La referencia al perfil profesional.
- La formulación de las capacidades profesionales que el módulo acredita y de los criterios que se utilizan para su evaluación.
- La formulación de criterios para la organización de los procesos de enseñanza y las prácticas formativas.

Este diseño curricular modular presenta una serie de ventajas:

- Permite mejorar la trayectoria de los estudiantes en término de ingreso, sostenimiento y promoción del proceso formativo.
- Es posible diseñar trayectorias formativas que relacionen varias figuras con distintos niveles de certificación en una misma familia profesional o agrupamiento; de esta forma, un estudiante podría alcanzar una certificación profesional que a la vez es condición de ingreso a otra trayectoria más compleja o de otro nivel de certificación.
- El diseño podría permitir que un estudiante curse y acredite una serie de módulos comunes que sean de base a un conjunto de figuras formativas de la misma familia profesional o agrupamiento, pudiendo así acumular parcialmente acreditaciones de las capacidades adquiridas. De esta forma, el estudiante cursaría y acreditaría un módulo común que sería parte de otros trayectos formativos.
- A partir de las dos condiciones expresadas anteriormente, el diseño curricular modular incentiva al estudiante a sostener la trayectoria formativa permitiendo la flexibilidad de ingreso y egreso, acreditando los saberes y capacidades de cada módulo con independencia del trayecto en su conjunto.
- La organización de la estructura modular procura ser flexible para posibilitar las entradas y salidas de los estudiantes y facilitar la organización institucional de la oferta formativa. Asimismo, establece cargas horarias para cada módulo, adecuadas a las características de la población joven y adulta de la Formación Profesional y evitando secuenciaciones rígidas entre módulos.

En una estructura curricular organizada como trayecto formativo modular, deben establecerse cuáles son los módulos que componen la propuesta curricular, a la vez que las posibles secuencias para su cursado, definiendo un régimen de correlatividades entre los diversos módulos que configuran la propuesta curricular.

La estructura modular constituye un modo de definir y organizar los espacios curriculares, teniendo como referencia explícita el perfil profesional y, al mismo tiempo, trazando una trayectoria formativa articulada, coherente y flexible.

En la medida que los módulos que componen esa estructura, adquieran autonomía relativa entre sí y estén estructurados en torno a problemas fundamentales del campo profesional, las posibilidades de cursado y acreditación independiente de los mismos aumentan.

Cada módulo que conforma la propuesta formativa constituye una unidad curricular que organiza la enseñanza y que asume características particulares:

- Incluye y organiza los contenidos tomando como referencia a las prácticas y las capacidades de intervención propias de la figura formativa que se certifica al finalizar el trayecto formativo. Esto permite la selección de contenidos y prácticas para un abordaje teórico-práctico, que articula la acción y reflexión, el conocimiento básico y el conocimiento aplicado sobre la práctica profesional; abordaje indispensable en la formación para el trabajo de carácter profesional.

- Posee una autonomía relativa en tanto cada módulo es una unidad de cursado, a evaluar estructurada en torno a problemas fundamentales del campo profesional que acredita capacidades profesionales. En este sentido, el estudiante adquiere acreditaciones parciales a medida que culmine y apruebe el cursado de cada módulo, lo cual favorecerá la posibilidad de flexibilizar los tiempos de cursado de cada trayecto formativo según sus necesidades y ritmos de aprendizaje.

Al diseñar la estructura modular es necesario tomar una serie de decisiones relacionadas con los saberes que se priorizarán al interior de cada módulo, los cuales permitirán a partir de su organización y secuenciación en actividades de aprendizaje, el desarrollo de capacidades necesarias para el desempeño profesional.

Los tipos de módulos se relacionan con los aspectos formativos que se integran en la formación profesional. Constituyen una orientación general para el diseño curricular, especificando reglas para la identificación y agrupamiento de prácticas formativas y contenidos de enseñanza a nivel de los módulos. Estas reglas y definiciones no deben entenderse como un esquema rígido, debiendo ajustarse su aplicación a los casos particulares, considerando las especificidades de los requerimientos formativos de cada figura formativa.

Todo diseño curricular se compone de un conjunto de espacios o unidades curriculares, organizadas según criterios que brinden coherencia al recorrido formativo del estudiante. Cada espacio curricular es la unidad de cursado, evaluación y acreditación del plan de formación cuya aprobación completa es condición para obtener la certificación correspondiente.

Un módulo se caracteriza por una organización y selección de prácticas formativas y contenidos asociados que tienen como referencia las capacidades profesionales a desarrollar como sustento del perfil profesional de la figura formativa. Esto significa que, en un mismo módulo, pueden integrarse conocimientos teóricos, básicos, como aplicados. Estos saberes seleccionados por el instructor junto al diseño de prácticas formativas y profesionalizantes de distinto tipo (proyecto tecnológico, de resolución de problemas, de análisis de casos, Trabajo de campo, etc.), confluyen en el desarrollo y la construcción, por parte del sujeto de la formación, de las capacidades profesionales hacia las cuales se organiza el módulo.

Para la formación profesional los trayectos formativos se componen de distintos tipos de módulos, en función de la finalidad formativa, el tipo de enseñanzas y capacidades profesionales que se priorizan en cada uno de ellos.

En un sentido general, todo trayecto incluye en su composición:

- a) módulos cuyas enseñanzas pueden referir al ámbito de la FP en su conjunto, es decir comunes para todos los trayectos formativos de FP; o bien, referir a un sector socio productivo particular y son, en consecuencia, módulos comunes para el conjunto de las figuras formativas de dicho sector; o bien, para un agrupamiento particular de trayectos formativos del sector profesional;
- b) módulos cuyas enseñanzas se orientan por un mayor grado de especialización que refieren a una figura formativa en particular y son, en consecuencia, específicos para un determinado trayecto formativo dentro del sector profesional de referencia.

El diseño curricular, por sí mismo, no resuelve la acreditación de saberes. Pero se asume que una opción de diseño modular favorece la puesta en práctica de procesos de acreditación formal mediante el reconocimiento de los saberes profesionales, facilitando la acreditación parcial de trayectos sobre la base de las capacidades profesionales que dan referencia a los módulos.

El módulo entendido como una unidad de enseñanza, evaluable y acreditable, debe contener una serie de informaciones que permitan al docente/instructor planificar y programar sus clases y sus evaluaciones sin perder de vista el sentido y la finalidad formativa del módulo en relación al trayecto que orienta la figura formativa (y su perfil profesional) de referencia.

Los módulos del trayecto formativo de FP deberán diseñarse incorporando como información los siguientes componentes:

a) Denominación del módulo y carga horaria. La denominación del módulo como espacio curricular deberá tener en cuenta la trayectoria formativa en los casos de ser acreditable a otros niveles de certificación. La denominación de cada módulo debe guardar correspondencia con el contenido y finalidad formativa del espacio curricular. La carga horaria que se le asigna al módulo debe definir a la vez la distribución con la carga de tiempo para las prácticas profesionalizantes.

b) Presentación del Módulo: Se trata de una síntesis en la que se presenta el módulo en términos de su significado y propósitos generales en el trayecto formativo específico, y cuáles contenidos comprende, una suerte de anticipación de lo que será el desarrollo del módulo. En la presentación del módulo se deberá establecer la relación del módulo con el resto del trayecto formativo, y su orientación y propósito formativo (Módulo común o específico).

El módulo se corresponde directamente con una o varias funciones del perfil profesional como finalidad formativa de estos. Entendiendo como función del perfil profesional a la expresión de un conjunto de actividades fundamentales y permanentes de producción de un bien o servicio que el profesional debe garantizar en los distintos ámbitos de trabajo en que se desempeña.

Estas funciones delimitan grandes áreas de actividad en las que el profesional interviene poniendo en juego sus capacidades profesionales. En todos los casos, el diseño de cada marco de referencia selecciona y explicita las funciones referidas a la figura formativa como dimensión del perfil profesional. Se procura que quede claro para los diversos actores (equipo directivo, instructores y estudiantes) en qué medida y desde cuáles contenidos de la enseñanza este módulo contribuye al logro del perfil profesional. Se trata de un proceso formativo que se plantea a quienes lo transiten construyan un conjunto de competencias profesionales, que se corresponden con las funciones del ejercicio profesional descriptos para el perfil.

Este punto de llegada particular que tiene el proceso formativo va a tener implicancias, a la hora de considerar los resultados de aprendizaje, en tanto los componentes de esas capacidades profesionales. En este componente se deberá definir las Capacidades profesionales acreditables a desarrollar a lo largo del cursado del módulo.

Las capacidades profesionales se definen como saberes complejos que posibilitan la articulación de conceptos, información, técnicas, métodos y valores para actuar e interactuar en situaciones determinadas y en diversos contextos.

Estos saberes complejos ponen en relación el pensar y el actuar en una situación particular del ámbito de desempeño profesional. La definición de las capacidades profesionales a nivel de un módulo es a la vez un organizador central en doble sentido: para organizar la selección de contenidos y su correlación con el desarrollo de las capacidades definidas; y para organizar el proceso de evaluación de los aprendizajes a nivel del módulo. Por lo tanto, es importante plantear referenciales de evaluación los cuales son las evidencias necesarias y suficientes establecidas para cada unidad curricular de acuerdo con las capacidades profesionales definidas. Para evaluar las capacidades profesionales de los estudiantes o acreditarlas es de central importancia vincularlas con las prácticas formativas y profesionalizantes como modelo que permita la evaluación.

Para ello se toma como referencia la Resolución N°115/10-CFE punto 20, en donde “se entiende por prácticas profesionalizantes aquellas estrategias y actividades formativas que, como parte de la propuesta curricular, tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen las capacidades y saberes que se corresponden con el perfil profesional en el que se están formando. Son organizadas y coordinadas por la institución de Formación Profesional, se desarrollan dentro o fuera de tal institución y están referenciadas a situaciones de trabajo.”

Las prácticas profesionalizantes así concebidas encuentran en la estructura modular, para aquellas propuestas que las incorporen dentro de la institución de FP, un campo propicio para su desarrollo al interior cada módulo, ya que son éstas la que van estructurando el diseño de los trayectos formativos a partir de la identificación de situaciones problemáticas propias del ejercicio profesional de la figura formativa. En este sentido, las prácticas profesionalizantes como estrategia de particular riqueza formativa en relación con la adquisición de las capacidades profesionales.

Los contenidos de la enseñanza definen el recorte y la selección de los conocimientos y saberes necesarios para desarrollar, contextualizar, fundamentar, sustentar y profundizar los aprendizajes requeridos para la adquisición de las capacidades profesionales propias del perfil de referencia. Es de central importancia que la selección de los contenidos se organice en función y correspondencia al desarrollo de las prácticas formativas y profesionalizantes que posibiliten el aprendizaje de los mismos.

La posibilidad de dar cuenta de las capacidades profesionales intenta superar la compartimentación de los contenidos: teóricos – prácticos; conceptuales – procedimentales – actitudinales, o cualquier otra modalidad que tienda a presentar o abordarlos de manera

desarticulada. La posibilidad de dar cuenta de los problemas relativos a la formación para el trabajo en general y la FP, en nuestro caso particular, demanda una adecuada articulación de los contenidos sobre la base de considerar cómo se ligan, se articulan para poder dar una respuesta acertada a los problemas que plantea el campo ocupacional.

Por tanto, seleccionar y organizar los contenidos demanda considerar las funciones que ese profesional debe ejercer y los saberes de diverso tipo que se requieren para poder dar una respuesta satisfactoria. Esta asociación tiene la ventaja de hacer evidente las vinculaciones entre los saberes que se postulan como saberes a ser enseñados y las funciones que deberá ejercer el profesional.

En el caso de la FP, las fuentes se complejizan en tanto deben considerarse diferentes tipos de saberes: saberes de fundamento de orden general, saberes científico-tecnológicos propios del área de conocimiento profesional correspondiente y saberes relativos a las formas de organización del trabajo en las que se inscribe una figura formativa y sus regulaciones normativas. Este abordaje requiere una cierta proximidad con el mundo del trabajo y la producción, en tanto ámbito en el cual esos saberes se realizan. Los tres tipos de saberes no deben considerarse separadamente, conformando espacios curriculares diferenciados, sino que deberán articularse en espacios curriculares interdisciplinarios (en tanto que constituidos por estos diversos tipos de saberes).

Toda propuesta didáctica de la formación profesional exige situar a los sujetos destinatarios en las problemáticas características de los ámbitos de trabajo de la figura formativa que constituye la referencia del diseño curricular.

Poder situar en contexto a los miembros del equipo odontológico de salud es fundamental para la adquisición de las competencias mencionadas y por en los entornos en los que se forman son indispensables al momento de formarse.

Esto supone entornos formativos adecuados a la enseñanza del conjunto de aspectos (técnicos y tecnológicos, gestionales, etc.) que hacen al desarrollo de las capacidades profesionales que se integran en una figura formativa. Las dimensiones centrales de los entornos formativos se constituyen por:

a) Las instalaciones, servicios auxiliares y las características arquitectónicas de los espacios físicos, junto al mobiliario.

- b) Las características cualitativas y cuantitativas de los medios de trabajo (máquinas y equipos, herramientas e instrumentos de control, verificación y medición; de higiene y seguridad personal de terceros)
- c) Los insumos necesarios utilizados en el proceso formativo (materias primas, insumos consumibles, materiales, etc.)
- d) Los recursos de la enseñanza (material didáctico, bibliografía, modelos didácticos, software, simuladores.)

Estas dimensiones en su conjunto son necesarias para el desarrollo de las trayectorias formativas en consideración. Un criterio central para determinar la pertinencia de un equipamiento o instalación es la clara correspondencia entre el desarrollo de actividades y prácticas formativas, profesionalizantes y el desarrollo de las capacidades profesionales.

La información sobre entornos formativos a incluir en los diseños curriculares jurisdiccionales debe permitir identificar la congruencia entre éstos y los contenidos, actividades y prácticas formativas del trayecto formativo, en relación con las funciones del referencial del perfil profesional y las capacidades profesionales cuya formación es objeto de la enseñanza.

Una vez descripto todas las variables necesarias y vitales para llevar a cabo una formación profesional competente realizamos un listado con los criterios mínimos necesarios al momento de presentar una propuesta curricular la cual luego debería ser presentada a las autoridades jurisdiccionales pertinentes para su homologación:

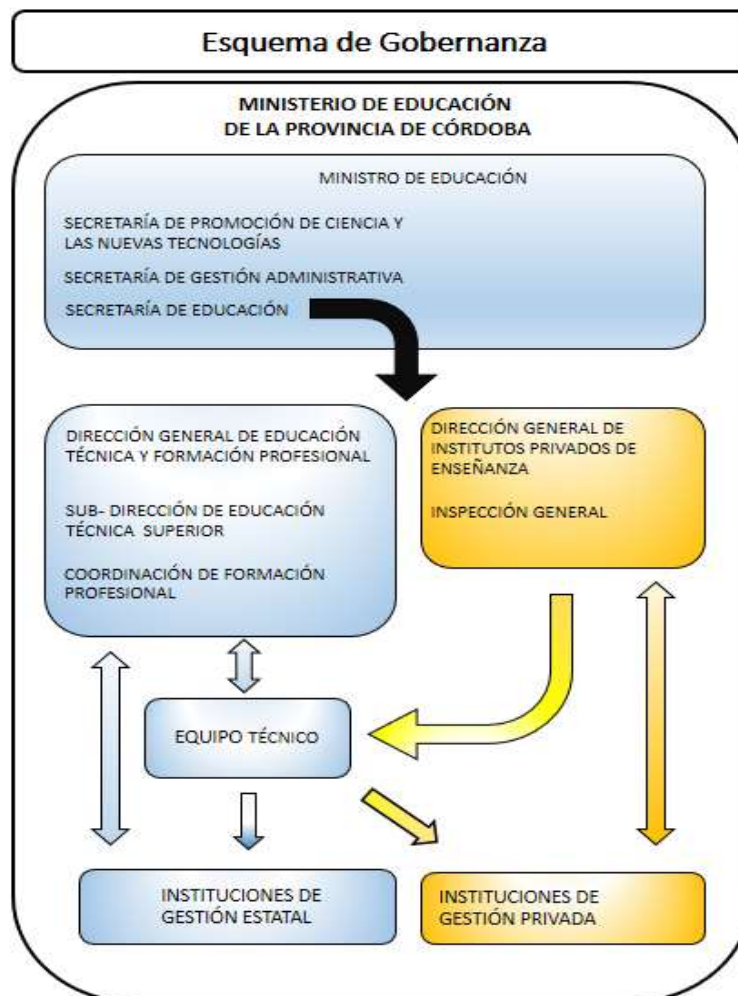
- a. Requerimientos formales para la presentación:
 - Resolución Ministerial de aprobación del diseño curricular de la figura formativa/certificado de FP a homologar.
 - Solicitud por parte del Ministro, o a quien delegue, de iniciar el proceso de homologación de la certificación de FP.
- b. Información relativa a los componentes de un trayecto formativo de FP:
 - Identificación de la certificación
 - Sector/es de actividad socio productiva.
 - Denominación del perfil profesional.
 - Familia Profesional y/o agrupamiento.

- Denominación del certificado de referencia.
 - Tipo de certificación.
 - Nivel de certificación.
- c. Información relativa a los componentes del perfil profesional:
- Descripción del referencial del perfil profesional.
 - Alcance del perfil profesional.
 - Funciones que ejerce el profesional.
 - Área ocupacional.
 - Habilitaciones profesionales.
- d. Información relativa a la organización del trayecto formativo:
- Descripción de la organización curricular adoptada.
 - La secuenciación de los espacios curriculares (módulos) y el régimen de correlatividad.
 - El referencial de ingreso según sea el tipo y nivel de la certificación, enfatizando aquellos saberes previos necesarios para poder acceder a esta formación. Estos saberes pueden ser definidos por los niveles educativos de la educación obligatoria o bien, de saberes específicos o certificaciones profesionales.
 - Carga horaria necesaria para cada módulo formativo y para el total del trayecto formativo.
 - Entorno formativo del trayecto.
- e. Información relativa a las unidades curriculares de la trayectoria formativa:
- Presentación de la unidad curricular (módulo).
 - Identificación de las funciones definidas en el perfil profesional que guardan correspondencia con el desarrollo de cada módulo.
 - Selección de las capacidades profesionales a desarrollar en cada módulo.
 - Recorte y selección de contenidos de enseñanza asociados al desarrollo de capacidades profesionales.
 - Selección de las prácticas profesionalizantes y las correspondientes estrategias de implementación.

- Estrategias didácticas sugeridas para las prácticas formativas.
- Carga horaria asignada al módulo en general y a las prácticas profesionalizantes.

Los conceptos desarrollados con anterioridad forman parte de los marcos regulatorios de las formaciones profesiones, estos establecen regulaciones que argumentan el desarrollo de este tipo de diseños como así también confeccionan propuestas curriculares coherentes que impacten de manera positiva en el desarrollo de competencias necesarias e indispensables del perfil del asistente dental que se va a formar, concordantes con el rol que desempeña este en el equipo odontológico de salud y también con los Objetivos de Desarrollo Sustentables 2030 (ODS) tomando como eje principal la meta 4 de educación para todos equitativa, inclusiva y de calidad.

Para lograr facilitar el entendimiento del funcionamiento interno que tiene el Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba al momento de generar una formación profesional competente y de calidad se expone el siguiente esquema de gobernanza:



De acuerdo a lo desarrollado podemos aclarar que la localización en donde se ubican los beneficiarios de este proyecto es en la Provincia de Córdoba, en el centro de la República Argentina y la ejecución de la primera etapa del proyecto es en la Ciudad de Córdoba Capital y luego avanzará en las diferentes ciudades del interior provincial.

Es de destacar que todos los proyectos que pueden resolver determinadas situaciones problemática pueden tener diferentes variables que pueden alterar la implementación de la propuesta que va a intervenir en la solución del mismo.

Estas variables externas que pueden influir de manera negativa o presentar un riesgo para nuestro proyecto son:

- Innovaciones tecnológicas
- Políticas Académicas- Universitarias
- Políticas Educativas Jurisdiccionales
- Desconocimiento del rol del Asistente.

- Innovaciones Tecnológicas: Los últimos avances tecnológicos se manifiestan de manera potencialmente disruptiva debido a que las tecnologías emergentes tienen la capacidad para sustituir habilidades tanto manuales como cognitivas y porque los avances en las aptitudes relacionadas con la lógica, el cálculo, el procesamiento de información y el aprendizaje automático progresan muy rápidamente.

Los cambios tecnológicos sustituyen tareas, demandan nuevas capacidades y exige reorganizar los puestos de trabajo. Pero también estimulan complementariedades, generan nuevas ocupaciones e impulsan la productividad y la renta. La adopción de nuevas tecnologías no se realiza en un espacio vacío sino en un entorno social, legal y regulatorio concreto.

La revolución digital ha acelerado incluso el ritmo de cambio tecnológico, con el desarrollo de numerosas innovaciones y aplicaciones, que han sofisticado los procesos productivos, las tecnologías empleadas, los bienes y servicios comercializados y el propio proceso de consumo, al tiempo que modifican sensiblemente los conocimientos y habilidades requeridas en los puestos de trabajo.

La automatización digital no es un fenómeno nuevo y las evidencias empíricas nos han demostrado que su impacto sobre la demanda laboral agregada no necesariamente es negativo. Sin embargo, también han puesto de manifiesto que sus consecuencias son relevantes en lo que se refiere a la composición del empleo. En particular, al inducir unos efectos sesgados sobre la demanda de cualificaciones que son bien conocidos: las nuevas tecnologías se complementan mejor con el trabajo de mayor cualificación y tienden a sustituir los empleos que desarrollan tareas más rutinarias y repetitivas. Es decir, la automatización no sólo sustituye y crea empleo, también modifica su composición y lo transforma.

En general, la tecnología puede tanto complementar a los trabajadores, induciendo mejoras de productividad laboral, como también reemplazarlos mediante una automatización que permite el desarrollo de tareas sin intervención humana. La naturaleza de la automatización es pues intrínsecamente ahorradora de empleo, ya que reduce los requerimientos de trabajo por unidad de producto. (Lladós, 2018)

Por un lado, la automatización tecnológica evidentemente sustituye trabajo, pero también genera complementariedades que mejoran la productividad y facilitan el aumento de rentas, induce nuevas formas de organizar la producción, instiga la aparición de nuevas ocupaciones asociadas a la automatización, permite reducir la jornada laboral e incrementa la demanda de nuevos empleos en otras actividades. Por el otro, también exige nuevos requerimientos formativos e induce cambios sustantivos en la escala de retribución salarial, frecuentemente generando efectos de polarización.

Cuando se comparan resultados se reconoce que el avance tecnológico es globalmente positivo, pero no es neutral ni distribuye sus efectos homogéneamente entre la oferta de trabajo, dado que las nuevas tecnologías sustituyen algunas habilidades al tiempo que complementan otras.

Por tanto, cabría concluir que, del mismo modo que en anteriores oleadas de cambio tecnológico, la nueva era de automatización probablemente también inducirá ajustes en el mercado de trabajo. La experiencia reciente nos ha puesto de manifiesto que los efectos de las innovaciones tecnológicas sobre el empleo son heterogéneos, en función de las capacidades de

los trabajadores y de las tareas que desarrollan en el puesto de trabajo. En general, se puede predecir que, en el cómputo de ganadores y perdedores del cambio tecnológico, evidentemente influirá si el trabajador desarrolla mayoritariamente o no las tareas que se automatizan y cual sea su capacidad de absorción de las nuevas tecnologías, bien por disponer de las habilidades y conocimientos requeridos o de una capacidad de adaptación flexible al cambio técnico. (Lladós, 2018)

Queda explícitamente demostrado que una formación continua, competente y actualizada es fundamental para el ejercicio profesional de quienes desarrollan la actividad asistencial dentro del equipo odontológico, a tal punto que aquel que no pueda actualizarse se encuentra en pleno riesgo de perder su empleo o cambiar de profesión.

- Políticas Académicas- Universitarias: En los últimos años las políticas académicas llevadas a cabo por las diferentes universidades están orientadas a lograr una modernización y readecuación no solo de los planes de estudios sino también de las titulaciones con las cuales los egresados finalizan sus estudios. Lograr delinear y proyectar planes estratégicos para las diferentes carreras es indispensable para el futuro que se viene, el cual no solo es único, natural e inevitable sino aquel que se quiera, pueda y logremos construir juntos.

Las universidades fueron incorporando a su organización tradicional en carreras de grado y posgrado, certificaciones alternativas de conocimientos o de capacitación que se articulan en titulaciones progresivas, intermedias de una carrera de grado o en carreras cortas, útiles para la inserción laboral del estudiante.

En busca de respuestas a las crecientes necesidades de la sociedad, se han incorporado ideales de “aprendizaje continuo” a lo largo de la vida y propuestas de “aprendizaje modular” en los estudios de nivel superior, desarrollando metodologías de enseñanza-aprendizaje que coordinan múltiples medios y tecnologías para transmitir el conocimiento. Se han incluido certificaciones con denominaciones novedosas, tales como “micro- o nano- credenciales”, que pueden articularse en carreras cortas; se propician enfoques multidisciplinarios alrededor de “módulos” asociados a problemas de interés social, y se reestructuran los estudios de grado y posgrado para facilitar la movilidad estudiantil, entre carreras, instituciones y países.

Los rectorados proponen “ser protagonistas de un futuro en el que las carreras de grado sean distintas, con menos tiempos de egreso; con nuevos marcos de acción para los profesionales”. Si bien se realiza este planteo, es la Ley de Educación Superior, la que

indica el mínimo de horas y años que deben tener las carreras de grado como así también evalúa los riesgos directos que el ejercicio profesional le puede ocasionar al interés público.

En este marco es que se presenta un nuevo paradigma en el cual la tendencia es que a la “carrera universitaria” es conveniente “partir, olvidar, desestructurar o complementar”.

“Olvidar o desestructurar” significaría una disrupción jurídica y normativa. En la Argentina los títulos universitarios son habilitantes para el ejercicio profesional y, consecuentemente, la LES establece que cuando su ejercicio pudiera comprometer el interés público, se establecerán requisitos especiales cuyo cumplimiento deberá ser acreditado. Es responsabilidad indelegable del Estado velar por ese interés, no se trata de “rapidez” o “predisposición” para realizar cambios académicos.

Si de “partir o complementar” se trata, la estructuración en ciclos de las carreras de grado, las titulaciones progresivas y su articulación con carreras de pregrado y posgrado, son motivo de análisis, propuestas y rediseño de la educación superior en el mundo.

Una de las líneas estratégicas más utilizadas es la de “Desarrollo de un modelo académico que contemple ciclos generales de conocimientos básicos, articulaciones verticales y horizontales, planes de estudio, sistema de créditos, certificaciones intermedias y movilidad académica” (Tovar, M., Gelman, M., Navarrete, M.J., Tarabelli, M.F., 2021)

Que las carreras de odontología a nivel nacional entreguen certificaciones intermedias luego de haber atravesado con éxito diferentes espacios curriculares en el cual se les reconozcan a estos alumnos los saberes adquiridos hasta el momento y que puedan ejercer como asistentes dentales puede ser un riesgo para las instituciones que dictan estas formaciones profesionales. Así también es justo mencionar que si la certificación de las formaciones profesionales es

tomada por las instituciones universitarias a través del reconocimiento de saberes es un beneficio para las mismas.

- Políticas Educativas Jurisdiccionales: Es un decir que una de las reglas de oro de la democracia es decidir sobre los asuntos públicos, según el criterio de las mayorías, sin excluir o desentender las expresiones minoritarias.

Al momento de llevar a cabo una política pública normalmente se toma en cuenta que es un proceso en el que intervienen diversos sectores sociales que compiten por los recursos del Estado; en general, obedece a consensos y disensos entre los grupos sociales y en su formulación y ejecución siempre subyacen disputas políticas. (Cortés, M. C. H., & Acevedo, R. I., 2004)

En concreto, es el producto de tensiones sociales entre el proyecto dominante, o sea, quien se encuentra facultado legalmente para la toma de decisiones políticas, los grupos sociales que presentan demandas alternativas y diversos actores del contexto.

La política pública no favorece necesariamente a todos los asociados y no siempre resuelve sus problemas. En ocasiones, sólo los conduce a situaciones manejables que garantizan gobernabilidad.

En otras palabras, para su definición se debe tener en cuenta normalmente una serie de decisiones. Decidir que existe un problema. Decidir qué se debe intentar resolver. Decidir la mejor manera de proceder. Decidir legislar sobre el tema, etc. Y aunque en la mayoría de decisiones el proceso no sea tan racional, toda política pública comportará una serie de decisiones más o menos relacionadas.

Es decir, que las acciones del Estado son el resultado de una serie de negociaciones, presiones e intereses de múltiples actores.

Para el caso de la educación, por ejemplo, la política pública debe considerar las disposiciones de los organismos de crédito externos e internos, los pactos o declaraciones suscritos ante la comunidad internacional, la propuesta gubernamental, los requerimientos de grupos alternativos y, como es obvio, se deben tener en cuenta los recursos disponibles. (Subirats, J., 1988)

En un trabajo clásico, Albert Hirschman (1964) analizó una serie de procesos de toma de decisiones que tuvieron lugar en América Latina, dirigidos a resolver diversas cuestiones críticas de la agenda estatal. Una de sus conclusiones apuntaba a señalar la presunta existencia de un

estilo latinoamericano de formular e implementar políticas públicas, caracterizado por la predisposición y la urgencia por actuar, con poco conocimiento y en forma inconsulta. En contraste, una larga tradición de estudios en la materia insiste, desde hace décadas, en que estos procesos deben atravesar etapas -el conocido "ciclo de las políticas públicas- en las que, primero, es necesario reconocer la existencia y naturaleza de un problema, luego es preciso considerar opciones para su posible solución, en tercer lugar es necesario optar por uno o más cursos de acción, para lo cual se requiere planificar y programar cuidadosamente la puesta en marcha de la opción elegida, luego es necesario crear la estructura y asignar los recursos para implementarla y, finalmente, efectuar el seguimiento de las acciones emprendidas, el control de la gestión y la evaluación de los resultados.

La estricta observación de esos principios implicaría agregar al estilo de gestión dominante, dos dimensiones temporales significativas: el futuro y el pasado. El futuro, visto como un estado de situación deseable, al que apuntan los cursos de acción adoptados para lograr los resultados y efectos buscados. Y el pasado, como referencia obligada para comparar si lo planificado y programado se ha logrado.

A pesar de esto las decisiones políticas se caracterizan por la improvisación y prefiere al presente como dimensión temporal. Parte de la explicación, indudablemente, tiene que ver con la premura por decidir y los costos que implica montar las estructuras y sistemas que requiere un proceso de gestión "en tres tiempos". La motivación prevalece sobre la comprensión, como señala Hirschman. Pero otra parte importante de los motivos se vincula con la intención de evitar en lo posible el control. Si no se explicitan las metas, resultados e indicadores, ni se programan las acciones que deberían producirlos, nadie podrá verificar si se lograron.

Domina así la actuación súbita, inesperada o irreflexiva, sin prever o anticipar la ocurrencia de obstáculos que podrían interferir en la gestión y hacer fracasar las acciones. La planificación o programación no consiguen institucionalizarse como gestiones habituales o cumplen un papel puramente formalista. No sirven como herramientas para indicar hacia dónde se va, y si no se sabe adónde ir, tomar cualquier camino resulta indiferente.

También los efectos “colaterales” de políticas erróneas pueden producir altos costos sociales o provocar efectos devastadores en otros planos, aun cuando, prima facie, prometen alcanzar resultados positivos a partir de análisis someros o estrechos de otras circunstancias o variables verdaderamente relevantes que pueden actuar negativamente sobre tales supuestos beneficios.

Por último, destacamos que la gestión pública se concibe en términos sectoriales. Ello implica que la división del trabajo entre las agencias estatales responde más a consideraciones de especialización funcional que a criterios de problematicidad social. Las unidades gubernamentales, sean ministerios, secretarías u otras, se diferencian fijando fronteras sectoriales entre las mismas según se ocupen de salud, educación, transporte o medio ambiente. Sin embargo, los problemas sociales casi siempre son transversales, suelen atravesar los “sectores”, pero las políticas que pretenden actuar sobre ellos se conciben en el marco de compartimentos estancos, con escaso diálogo entre unidades de gobierno que deberían co-gestionar la solución de esos problemas transectoriales. Esta falta de coordinación o articulación transversal entre políticas públicas genera factores de riesgo que también atentan con el proyecto. (Oszlak, O., 2013)

Si las autoridades competentes que son las encargadas de tomar las decisiones no son conscientes del problema, desconocen del tema o no cuentan con los fondos necesarios el resultado de la decisión política puede poner en gran riesgo la propuesta del proyecto aquí mencionado.

- Desconocimiento del rol del Asistente: Por último, dejamos planteado que otro de los riesgos que puede presentar el proyecto es el de la falta de visibilización del rol que tiene el asistente dental dentro del equipo odontológico de salud por parte de la comunidad odontológica y sus instituciones, comunidad científica, del sistema de salud, como también de quienes deberían financiar estas prácticas (obras sociales, prepagas, superintendencia de salud, etc.)

Que el Colegio Odontológico de la Provincia de Córdoba como así cualquier otra institución odontológica o órganos contralor de estas formaciones ante su desconocimiento o invisibilización atentará directamente contra el ejercicio profesional de los mencionados auxiliares, fomenta la explotación laboral, el desempleo y el trabajo en negro y es indirectamente responsables de los delitos contra la administración o salud pública que se

puedan generar al no tomar en cuenta la importancia vital que los mismos cumplen dentro del ejercicio profesional.

Por ello es fundamental que tanto las instituciones odontológicas, los odontólogos profesionales y demás autoridades trabajen mancomunadamente con los auxiliares para que su rol se visibilice, legalice y sea consistente dentro del sistema de salud.

ACTIVIDADES DE PLANIFICACIÓN	
LÍNEA DE ACCIÓN:	Generar espacios de asesoramiento y consultas sobre legislación, marcos de referencia, confección de planes de estudios, etc. para las instituciones de gestión estatal y privada que se encuentren reconocidas por las diferentes áreas del Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba y que dicten ofertas de formación profesional.
EJE DE TRABAJO:	Eje integral de Seguimiento
DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA DE ACCIÓN	Se realizará asesoramiento en la confección de los planes de estudios de acuerdo a lo indicado en los marcos de referencia. Se colaborará en la proyección de las practicas profesionalizantes, asesorando en la confección de los convenios pertinentes y en la programación de las mismas. Se pondrán de manifiesto las debilidades y fortalezas de los proyectos de las formaciones profesionales con el fin de modificar las elementos pertinentes para la confección de un programa de acuerdo a las diferentes normativas.
JUSTIFICACIÓN:	Se dispondrá de espacios físicos de acceso libre con miembros de los equipos técnicos de la Dirección General de Educación Técnica y Formación Profesional los cuales realizaran tareas de consulta, guía y asesoramiento de aquellas instituciones que así lo necesiten con el fin de colaborar en la creación de planes de estudios, formaciones profesionales y practicas profesionalizantes de acuerdo a la reglamentación vigente que garantice una formación docente y de calidad.

	<p>Al momento de desarrollar una nueva formación profesional siempre es importante plantear una estrategia de desarrollo de la misma que permita brindar diferentes estrategias educativas.</p> <p>Contar con personal capacitado e idóneo que permita realizar toda tipo de consultas adecuadas para la creación de la nueva oferta educativa se convierte no solo en un elemento necesario sino más bien indispensable. Además, si quien nos guían durante este camino son miembros de la institución madre que aprueba los planes de estudio, este asesoramiento tiene un doble valor.</p> <p>Los miembros del equipo técnico se encargarán de realizar la guía, colaboración, corrección y asesoramiento pertinente para que estas formaciones cumplan con los requisitos necesarios. Para poder llevar a cabo sus tareas este personal cuenta con conocimientos de diferentes áreas y especialidades como así también la experiencia necesaria de formaciones constituidas con anterioridad.</p>
OBJETIVOS:	<p>Tiene como objetivo ser un espacio físico de acceso libre para las instituciones de gestión estatal o privadas, reconocidas por el Ministerio de Educación de Córdoba, aspirantes a la confección de una nueva oferta de formación profesional que sea competente y de calidad, buscando impulsar el acompañamiento pedagógico a la institución que presenta la mencionada oferta nueva, generando redes que puedan garantizar el derecho a la de educación de quienes egresan de las mencionadas formaciones.</p>
RECURSOS HUMANOS, FINANCIEROS Y TECNOLÓGICOS:	<p>Recursos Humanos: Miembros de equipos Técnicas especializados en diferentes áreas. 10 en total.</p> <p>Tecnofactos: 2 Computadores, Cañón y Pantalla. Materiales de librería. Espacio Físico</p>

	de 4 metros cuadros mínimo y mobiliario para 5 personas.
POBLACIÓN DESTINATARIA PREVISTA:	Instituciones de Gestión Estatal, de Gestión Privada, Fundaciones, ONG, etc.
INDICADORES DE RESULTADOS:	Se tendrá en cuenta las resoluciones ministeriales aprobadas de los ofertas académicas que acudieron al espacio de consulta como así también la tasa de uso mensual del mismo.
PLAZO DE EJECUCIÓN PREVISTO:	- 2 meses

ACTIVIDADES DE PLANIFICACIÓN	
LÍNEA DE ACCIÓN:	Brindar herramientas pedagógicas para la confección de diferentes espacios de identificación de perfiles de quienes acuden a estas formaciones que permita generar procesos de enseñanzas y aprendizajes competentes teniendo en cuenta la comunicación, la identidad y la empatía de quienes se están formando.
EJE DE TRABAJO:	Inclusión Educativa
DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA DE ACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Generar espacios de apoyo y formación de trayectos de formación docente en contextos. - Formar promotores pedagógicos en contextos dentro de las instituciones que puedan colaborar inmediatamente en el aula antes de que se produzca el desgranamiento. - Realizar seguimientos a los docentes por parte de los alumnos a través de evaluaciones de las espacios curriculares teniendo en cuenta los perfiles individuales de quienes acuden a la formación.
JUSTIFICACIÓN:	La verdadera enseñanza es la que propone construir significados compartidos. En ellas, el docente debe intentar crear, mediante el diálogo, un contexto de comunicación y meta comunicación común, que se enriquezca paulatinamente con el aporte de los participantes. Asimismo, el profesor deberá

	<p>facilitar el diálogo y aportar los contenidos elaborados que permitan enriquecer este espacio de intercambio. Este no debe imponer sus propias ideas o visiones, sino crear un ambiente adecuado para que las diferentes perspectivas sean confrontadas y analizadas. Cuando el diálogo se restringe, lo que se impone es la enseñanza del profesor, empobreciendo el desarrollo de la experiencia de los alumnos.</p> <p>La enseñanza debe ser entendida como guía, destacándose el apoyo por parte del profesor y el papel central de la actividad de quienes aprenden a través de la observación directa de fenómenos, la búsqueda y la indagación activa, la resolución de problemas, la reflexión activa y la inventiva. La metáfora es la enseñanza como andamio para que los alumnos elaboren el nuevo conocimiento en una secuencia progresiva de acciones en un lenguaje claro y entendible de acuerdo a las características socio económicas de quien van a obtener sus competencias.</p>
OBJETIVOS:	<p>Alcanzar un reconocimiento de la realidad socio cultural de los estudiantes que acceden a estas formaciones.</p> <p>Lograr que los discentes que cursan las formaciones profesionales se sientan contenidos en su proceso educativo sin que los lenguajes técnicos específicos se transformen en una barrera infranqueable.</p>
RECURSOS HUMANOS, FINANCIEROS Y TECNOLÓGICOS:	<p>Recursos Humanos: Coordinador, miembros del equipo técnico, responsables institucionales.</p> <p>Tecnofactos: 2 Computadores, Cañón y Pantalla. Materiales de librería.</p>
POBLACIÓN DESTINATARIA PREVISTA:	Docentes y Coordinadores
INDICADORES DE RESULTADOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de ausentismo y de alumnos que obtienen la condición de libres. - Porcentaje de desgranamiento. - Capacidad de respuesta frente a situaciones problemáticas del ejercicio profesional.
PLAZO DE EJECUCIÓN PREVISTO:	- 6-12 meses

ACTIVIDADES DE PLANIFICACIÓN	
LÍNEA DE ACCIÓN:	Instancias de trabajo colaborativo entre diferentes actores pertenecientes a las instituciones que dictan las formaciones profesionales y la Dirección de Educación Técnica y Formación Profesional.
EJE DE TRABAJO:	Eje integral de Seguimiento
DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA DE ACCIÓN	La participación en encuentros entre los actores del sistema de educación superior y los encargados institucionales de las formaciones profesionales que están involucrados en la implementación del proyecto que permitirá alcanzar una formación basada en competencias.
JUSTIFICACIÓN:	<p>El trabajo en colaboración promueve procesos que facilitan la comprensión, planificación, acción y reflexión conjunta sobre el qué y el cómo. En las instancias de encuentro se generan estrategias sistemáticas para nuevas aproximaciones y experimentaciones, aprender de la propia experiencia y recuperar la de otros, nuevos conocimientos, etc., por ello la participación activa en instancias de diseño y consenso de líneas programáticas, instrumentos de seguimiento y evaluación y definición de indicadores, permiten el enriquecimiento de estas acciones con los aportes de los diferentes actores que van a formar a los equipos odontológicos de salud.</p> <p>Por otra parte, las redes de intercambio de experiencias posibilitan acciones reflexivas, para recrear, sistematizar y mejorar continuamente las estrategias necesarias al momento de crear una formación profesional competente y de calidad.</p>
OBJETIVOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr identificar los requisitos necesarios para la confección de una formación profesional basadas en competencias. - Participar activamente en talleres y mesas de trabajo convocadas desde la mencionada Dirección. - Integrar equipos de trabajo interinstitucionales en salud.

	- Formar redes de trabajo en equipo.
ACCIONES PREVISTAS:	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en las instancias de encuentros con los diferentes actores del sistema educativo superior y los responsables institucionales. - Integración de equipos de trabajo interinstitucionales en las temáticas propuestas para la línea de trabajo: Diseño y consenso de líneas programáticas, instrumentos de seguimiento y evaluación y definición de indicadores. - Armar redes de trabajo en equipo y colaborativo entre las instituciones, la Dirección y el sector socio productivo.
RECURSOS HUMANOS, FINANCIEROS Y TECNOLÓGICOS:	<p>Recursos Humanos: Coordinador, miembros del equipo técnico, responsables institucionales.</p> <p>Tecnofactos: 2 Computadores, Cañón y Pantalla. Materiales de librería.</p>
POBLACIÓN DESTINATARIA PREVISTA:	<p>Directores</p> <p>Coordinadores</p> <p>Secretarios Académicos</p> <p>Docentes de Practica Profesionalizante</p> <p>Tutores</p> <p>Responsables de líneas de acción</p>
INDICADORES DE RESULTADOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de asistencia a los encuentros propuestos e instancias de trabajo. - Integración en al menos un equipo de trabajo o redes de trabajo en equipo en alguna de las temáticas propuestas para esta línea. - Participación en la producción de documentos e informes por parte de comisión o equipos de trabajo sobre temáticas puntuales consideradas en los objetivos de la convocatoria.
PLAZO DE EJECUCIÓN PREVISTO:	- 4 meses

ACTIVIDADES DE PLANIFICACIÓN	
LÍNEA DE ACCIÓN:	Acompañamiento en itinerarios educativos
EJE DE TRABAJO:	Inclusión Educativa
DESCRIPCIÓN DE LA LÍNEA DE ACCIÓN	<p>La población que acude a estas formaciones muchas veces se caracteriza por la vulnerabilidad ante la situación socio-económica familiar y la precariedad de los recursos básicos de alimentación, vivienda, salud y educación.</p> <p>La gran mayoría de quienes realizan estas formaciones son mujeres que tienen trabajos no registrados o precarios, tienen familiares a su cargo, escasa disponibilidad de tiempo y que durante la pandemia de Covid-19 sus ingresos se vieron seriamente perjudicados. En este contexto, la asistencia es sumamente irregular, desfavoreciendo las trayectorias académicas de los mismos. Los apoyos que se necesitan para sostenerla es una demanda que persiste en la comunidad.</p> <p>Por ello se proponen espacios de acompañamientos integrales dada la especificidad formativa para acompañar el sostenimiento de las trayectorias de quienes realicen estas formaciones como así también asesoramiento académico y pedagógico de la Dirección a las instituciones que desempeñan este tipo de actividades.</p>
JUSTIFICACIÓN:	<p>El regreso a la presencialidad nos muestra un escenario educativo con otra complejidad: el derecho al estudio y acceso a la educación se ven fuertemente vulnerados, las dificultades en relación al sostenimiento de las trayectorias escolares, en algunos casos, se han profundizado producto de múltiples causas.</p> <p>Por ello se plantea principalmente la co-construcción entre las instituciones, el sector socioproductivo, junto con los referentes del área de salud, de estrategias situadas y actividades flexibles que permitan generar procesos participativos y de producción para acompañar el aprendizaje a través de distintas herramientas pedagógicas (juego, simulación, enseñanzas basadas en problemas) es decir, actividades que incluyan diversos modos de expresión que habiliten la articulación de saberes con las apropiación</p>

	de conocimientos que potencien la autonomía de los que concurran al espacio con el propósito de promover trayectorias saludables.
OBJETIVOS:	Contribuir en la co-construcción de acciones socioeducativas situadas que acompañen a los alumnos al sostenimiento de sus trayectorias formativas y promuevan aprendizajes autónomos, desde una perspectiva de derechos y con un enfoque de género.
ACCIONES PREVISTAS:	<p>La intención es llevar a cabo un trabajo inter y transdisciplinario que enriquezca la propuesta desde un enfoque integral de la problemática, permitiéndonos el abordaje de las dificultades en las trayectorias educativas, pero, además, habilitando la pregunta para realizar intervenciones que, desde la promoción y la prevención, posibiliten el crear, re-crear o fortalecer el vínculo social y singular con el aprender.</p> <p>Desde un enfoque socio comunitario educativo, se pensarán diversas estrategias de integración social en la comunidad. Dichas estrategias serán resultado de trabajo colaborativo y participativo desde una perspectiva solidaria, histórica, lúdica, artística y expresiva.</p>
RECURSOS HUMANOS, FINANCIEROS Y TECNOLÓGICOS:	<p>Recursos Humanos: Estudiantes, docentes, coordinadores, miembros del equipo técnico de diferentes organizaciones.</p> <p>Tecnofactos: 2 Computadores, Cañón y Pantalla. Materiales de librería.</p>
POBLACIÓN DESTINATARIA PREVISTA:	Estudiantes de la formación profesional.
INDICADORES DE RESULTADOS:	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un espacio y tiempo específico para desarrollar los talleres. - Cantidad de estudiantes que participan sistemáticamente. - Participación activa en la planificación de las actividades y materiales. - Mejora en los resultados de aprendizajes autónomos. - Manifestación de interés en la continuidad de la propuesta
PLAZO DE EJECUCIÓN PREVISTO:	6- 12 meses

A lo largo de este trabajo final se ha realizado un recorrido desarrollando, explicando y exponiendo la problemática planteada, haciendo un diagnóstico pormenorizado de la situación, recorriendo diferentes antecedentes, justificando las fortalezas, analizando las debilidades, contemplando los diferentes recursos necesarios e identificando los riesgos y los efectos producidos con el objetivo de lograr una formación profesional que cumpla con los requisitos técnicos, científicos y morales correspondientes.

Lograr que este Proyecto de implementación se transforme en una realidad es fundamental para el bienestar de la sociedad y lograr que quienes toman las decisiones políticas o directivas puedan avizorar la importancia de contar con un equipo odontológico de salud, competente y de calidad para que, llegado su momento no sea la realidad la que nos imponga nuestras acciones sino que las mismas se encuentren enmarcada en una planificación de políticas públicas para el bien de la salud de la totalidad de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA:

- Acevedo, G. E. (2013). *Manual de Medicina Preventiva y Social III*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Alarcon Ortiz, Domingo; Freire Cruz, Tomas. (2012). Mejora del Desempeño en el Trabajo en Equipo como función de las Dimensiones Culturales: Solidaridad y Sociabilidad en el Comportamiento Organizacional. *Negotium*, 18-29.
- Aringoli, D., Gómez, L. (Marzo de 2009). Lineamientos Básicos para la Nueva Estructura de la Educación Técnica y Formación Profesional. Córdoba, Córdoba, Argentina.
- Astudillo, M.; Chinchilla, D; Sarabia, L. (2015). Mala Praxis Odontológica: Artículo de Revisión. *Revista Venezolana de Investigación Odontológica*, 146-170.
- Avedis, Donabedian. (1980). Explorations in quality assessment and monitoring. Vol. 1. The definition of quality and approaches to its assessment. D. Avedis.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: National Bureau of Economic Research, The University of Chicago Press.
- Bertranou, J. (2013). Capacidad Estatal: Aportes al Debate Conceptual. *Séptimo Congreso Argentino de Administración Pública*, (págs. 1-40). Mendoza.
- Blank VLG., G. L. (2006). Prevalência de exposições ocupacionais de cirurgiões dentistas e auxiliares de consultorio dentário a material biológico. *CadSaúde Pública*, 97-108.

- Castellano Suárez, J., & A., H. R. (2002). Tiempos difíciles, Tiempos de Oportunidad. *Revista ADM*, 144-153.
- Castiglione, S. (2003). *Estudio sobre legislación comparada sobre riesgos del trabajo en América central*. Organización Panamericana de la Salud OPS.
- CFE N° 287/16. (Mayo de 2016). Orientaciones y criterios para la elaboración de diseños curriculares Jurisdiccionales de FP. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Provincia de Buenos Aires, Argentina.
- CFE. N° 115/10. (2010). Consejo Federal de Educación. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- CFE. Resolución N° 13/07. (2007). Consejo Federal de Educación. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- CFE. Resolución N° 250/15. (2015). Consejo Federal de Educación. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- CFE., Resolución N° 261/06. (2006). Consejo Federal de Educación. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Chávez Manrique. (Abril de 2016). Rendimiento de Materiales e Insumos en Odontología. Lima, Perú.
- Chávez Manrique. (Septiembre de 2016). Rendimiento de Materiales e Insumos en Servicios Radiológicos. Lima, Perú: Facultad de Estomatología.
- Cortés, M. C. H., & Acevedo, R. I. (2004). Las Políticas Públicas y su Impacto en el Sistema Educativo Colombiano. Una mirada desde los Planes de Desarrollo 1970-2002. *Nómade*, 76-85.
- Delfín, M., Delfín, O. Rodríguez, J. (1999). Necesidad de la Implementación de la Bioseguridad en los Servicios Estomatológicos en Cuba. La Habana.
- Delgado, W., Flores, G., Vives, V. (1995). *Control de las infecciones transmisibles en la Práctica Odontológica: Manual de Procedimientos*. Lima: UPCH.
- Equipo de Investigación Normas de Higiene y Bioseguridad en la Formación de Odontólogos. (2015). Introducción a las Normas de Bioseguridad. Córdoba, Argentina.
- Facultad de Odontología. (Agosto de 2014). Plan de Estudios. *Resolución*. Córdoba, Córdoba, Argentina.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (s.f.). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 438-448.
- Grillo, F. (2016). XXI Congreso Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo., (págs. 77-93). Santiago de Chile.

- Hermosillo, López Cámara, V., Álvarez Manilla, J., García Cantú, M., Silva Olivares, H. (1978). Formación y Utilización de Recursos Humanos Odontológicos en México. *Educ. Med. Salud.*, 457-501.
- Hernando, L. M. (2022). *Manual de odontología legal*. Córdoba: Editorial UNC.
- Heymann, D. (2011). El Control de las Enfermedades Transmisibles. *Publicación Científica OPS*, 117-124.
- Incheon Declaration: Education 2030: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all. Korea. 2015.
- INET. (Marzo de 2007). *Instituto Nacional de Educación Técnica*. Obtenido de <http://www.inet.edu.ar/index.php/politicas-y-programas/procesos-de-homologacion-2/>
- Instituto Nacional de Educación Técnica. (22 de Febrero de 2016). *INET*. Obtenido de <http://www.inet.edu.ar/index.php/la-formacion-profesional-capacitacion-para-el-mundo-del-trabajo/>
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer.
- Ley Nacional 24.521/95. (08 de Octubre de 1995). Ley de Educación Superior. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
- Ley Nacional 17.132/67. (31 de enero de 1977). Ley del Ejercicio de la Medicina, Odontología y Auxiliares. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
- Ley Nacional 26.058. (08 de Septiembre de 2005). Ley de Educación Técnico Profesional. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Ley Nacional 26.529/09. (19 de Noviembre de 2009). Ley de los Derechos del Paciente, Historia Clínica y Consentimiento Informado. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina: Boletín de la República Argentina.
- Ley Provincial 10889/23. (17 de Mayo de 2023) Poder Legislativo de la Provincia de Córdoba- Ley del Régimen del Personal que integra el Equipo de Salud Humana. Córdoba, Argentina.
- Livingston, E. (2016). Análisis Estadístico del Colegio Odontológico de la Provincia de Córdoba. *El Espejo*, 77-82.
- Lladós, J. (2018). La Transformación del Empleo en España derivada de la Automatización y la Inteligencia Artificial. En *La Revolución Digital en España, Impactos y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar* (págs. 1-39). Barcelona: Bellaterra.
- Lolas, F. (2000). Bioética y Antropología Médica. *Mediterráneo*, 41-70.

- Martínez S. E., Gill M., Encina Tutuy A. L., Vila V. G., (2014). Evaluación y Seguimiento de los Graduados de la Facultad de Odontología, UNNE. *Revista Facultad de Odontología*, 16-21.
- Ministerio de Educación de la Nación Argentina. (07 de Septiembre de 2020). *argentina.gob.ar*. Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/noticias/15-anos-de-la-sancion-de-la-ley-de-educacion-tecnico-profesional-es-tiempo-de-tomar#:~:text=La%20Ley%20de%20Educaci%C3%B3n%20T%C3%A9cnico%20Profesional%20\(ETP\)%2C%20sancionada%20el,%C3%A1mbitos%20econ%C3%B3mico%2Dprod](https://www.argentina.gob.ar/noticias/15-anos-de-la-sancion-de-la-ley-de-educacion-tecnico-profesional-es-tiempo-de-tomar#:~:text=La%20Ley%20de%20Educaci%C3%B3n%20T%C3%A9cnico%20Profesional%20(ETP)%2C%20sancionada%20el,%C3%A1mbitos%20econ%C3%B3mico%2Dprod)
- Ministerio de Educación de la Nación Argentina. Res. Minist. 2092/11. (Marzo de 2011). *Sistema de Transferencia de Recursos Educativos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- Ministerio de Salud de la Nación Argentina. (22 de abril de 2020). <https://www.argentina.gob.ar/>. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar/bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2020-04/covid-19-recomendaciones-atencion-odontologica-programada.pdf>
- Mora Contreras, C. E. (2011). La Calidad del Servicio y la Satisfacción del Consumidor. *Revista Brasileira de Marketing*, 146-162.
- Müller IC, Mastroeni MF. (2004). Tendência de acidentes em laboratórios de pesquisa. *Bioteχνolog Ci Desenv*, 33(101-8).
- Organization, World Health. (1994). *Global Strategy on Occupational Health for All. The way to health at work*. WHO, Beijing.
- Organización Internacional del Trabajo. (1985). *Empleo y condiciones de trabajo en los Servicios Médicos y de Salud*. OIT, Ginebra.
- Organización Panamericana de Salud. (2017). Informe final sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio relacionados con la salud en la Región de las Américas. *Informe Final*, 117-118.
- Oszlak, O. (2013). Estado Abierto: Hacia un Nuevo Paradigma de Gestión Pública. *Congreso CLAD*, (págs. 1-32). Montevideo- Uruguay.
- Otero, J., & Otero, J. I. (2002). *Manual de Bioseguridad en Odontología*. Lima.
- Papone, V. (2000). Normas de Bioseguridad en la Práctica Odontológica. En F. d. Uruguay (Ed.). Montevideo.
- Peláez Sánchez, O.; Más Bermejo, P. (2020). Brotes, Epidemia, Eventos y Otros Términos Epidemiológicos de Uso Cotidiano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 23-58.
- Poder Ejecutivo Nacional. (24 de Noviembre de 2016). RESOL. - 2016-701-E-APN-INET-ME. *Planes de Mejora*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

- Shah T, Anwar M, Dosman J. (6 de 2006). Percutaneous injuries among dental professionals in Washington State. *BMC Public Health* (269).
- Sora, B.; Caballer, A.; Peiró, JM. (2014). La Inseguridad Laboral y sus Consecuencias en un Contexto de Crisis Económica. *Papeles del Psicólogo*, 15-21.
- Sotelo Valencia, A. (2005). *América Latina: Crisis y Paradigmas. Teoría de la Dependencia en el Siglo XXI*. Distrito Federal- México: UNAM.
- Subirats, J. (1988). *Notas acerca del Estado, la Administración y las Políticas Públicas*. Madrid: Estudios Políticos 59.
- Torres Quintana, M.A; Romo O, F. (2006). Bioética y Ejercicio Profesional de la Odontología. *Acta Bioethic*, 65-74.
- Tovar, M., Gelman, M., Navarrete, M.J., Tarabelli, M.F. (2021). Las Carreras de Grado y Pregrado de Nuestra Universidad. *Plataforma de Información para Políticas Públicas*, 1-9.
- Yepez Guamarrigra, D. (2016). Necesidades de Asistente Odontológicos en la Clínica integral de Octavo y Noveno Semestre de la Facultad de Odontología de la Universidad Central del Ecuador. *Tesis*. Quito, Ecuador.
- Zabala Cepeda, F. V., Campaña Lara, M. V. (2020). Los Asistentes Dentales, su rol y experiencia en el Área Dental. *Polo de Conocimiento*, 252-264.
- Zabala Cepeda, FB. & Campaña Lara, MV. (2020). Los Asistentes Dentales, su Rol y Experiencia en el Área Odontológica. *Polo de Conocimiento*, 252-264.
- Zamaro Gutiérrez, Adalid. (2010). Enfermedades Emergentes y Reemergentes. *Revista de la Sociedad Boliviana de Pediatría*, 15-18.